

**ΕΚΘΕΣΗ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ  
ΚΑΙ ΒΙΩΣΙΜΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ  
2018**

***FOURLIS***  
ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ





# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

## ΜΗΝΥΜΑ ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ 2018

4-6  
7

### Ο ΟΜΙΛΟΣ ΜΕ ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ

Οι Αξίες και η Αποστολή μας  
Σημαντικότεροι σταθμοί στην ιστορία του Ομίλου FOURLIS  
Ποιοί είμαστε  
Η εφοδιαστική μας αλυσίδα  
Οι Συμμετοχές του Ομίλου μας

8  
9  
10-11  
12-14  
15  
16-17

### Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ

Μήνυμα Διεύθυνσης Κοινωνικής Υπευθυνότητας  
Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας  
Οικουμενικό Σύμφωνο Ο.Η.Ε.  
Οι στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης του Ο.Η.Ε.  
Οι στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης και ο Όμιλος FOURLIS  
Τα ενδιαφερόμενα μέρη  
Ανάλυση ουσιαστικότητας  
Τα Ουσιαστικά μας θέματα για το 2018

18  
20  
21  
22  
22  
23  
23-25  
26-27  
28-31

### ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ

Δημιουργία απασχόλησης  
Προάσπιση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στην εργασία  
Επένδυση στην εκπαίδευση και ανάπτυξη των εργαζομένων  
Προάσπιση της υγείας, ασφάλειας και ευεξίας των εργαζομένων

32-33  
34-38  
39-40  
41-43  
44-47

### ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Ενεργή και υπεύθυνη κοινωνική προσφορά

48-49  
50-57

### ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ

Δημιουργία & Διανομή άμεσης οικονομικής αξίας προς τα ενδιαφερόμενα μέρη  
Κανονιστική συμμόρφωση και επιχειρηματική ηθική  
Διασφάλιση υγείας και ασφάλειας πελατών και επισκεπτών  
Συμμόρφωση, σήμανση και υπεύθυνη επικοινωνία προϊόντων

58-59  
60-61  
62-65  
66-67  
68-71

### ΓΙΑ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Ορθή διαχείριση ενέργειας και μείωση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου  
Ορθή διαχείριση απορριμμάτων και υπεύθυνη επιλογή υλικών  
Υπεύθυνη κατανάλωση νερού  
Προσφέρουμε προϊόντα που συνεισφέρουν σε έναν πιο βιώσιμο τρόπο ζωής

72-73  
74-77  
78-79  
80  
81

### ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΚΘΕΣΗ ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΠΡΟΟΔΟΥ - ΟΙΚΟΥΜΕΝΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΟ Ο.Η.Ε. ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ GRI

82  
83-84  
85-90



GRI 102-14



## ΜΗΝΥΜΑ ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ

**Απόστολος Πεταλάς**  
CEO  
Ομίλου FOURLIS

1. Γιατί η οικονομική πορεία του Ομίλου είναι σημαντική όχι μόνο για τους μετόχους του;



Παρά τη συνεχιζόμενη οικονομική ρευστότητα στην Ελλάδα, το 2018 καταφέραμε να αυξήσουμε κατά 3,3% τις πωλήσεις του Ομίλου, οι οποίες πλέον ανέρχονται στα €448,5 εκ.

Θεωρούμε ότι είναι πολύ σημαντικό η επιτυχημένη οικονομική μας πορεία να ισορροπεί με το σύνολο των οικονομικό-κοινωνικών επιδράσεων, καθώς μέσω αυτής συμβάλλουμε ενεργά στον Στόχο 8 των Ηνωμένων Εθνών, στο πλαίσιο της Ατζέντα 2030, για την «αξιοπρεπή εργασία και την οικονομική ανάπτυξη». Αυτό συμβαίνει με τη δημιουργία και διανομή οικονομικής αξίας στις χώρες όπου δραστηριοποιούμαστε, μέσω των χρηματοροών που δημιουργούμε για τα ενδιαφερόμενα μας μέρη, όπως για παράδειγμα οι αμοιβές και παροχές προς τους εργαζομένους, οι άμεσοι και έμμεσοι φόροι προς το κράτος, τα μερίσματα προς τους μετόχους και οι πληρωμές προς τους συνεργάτες και τους προμηθευτές μας. Στον Στόχο αυτό συνεισφέρουμε, επίσης, και μέσω της δημιουργίας απασχόλησης για περισσότερους από 4.000 άμεσα εργαζόμενους, αλλά και για χιλιάδες ακόμα, μέσω των έμμεσων θέσεων που δημιουργούμε στην εφοδιαστική μας αλυσίδα. Η συνεισφορά μας στον Στόχο για αξιοπρεπή εργασία σχετίζεται επίσης με την επένδυσή μας στη συνεχή εκπαίδευση και διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας του Ανθρώπινου Δυναμικού μας, καθώς και στην προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στον χώρο εργασίας.

2. Με ποιον τρόπο η δέσμευση για υγεία, ασφάλεια και ευεξία ξεπερνά τα όρια των καταστημάτων του Ομίλου;



Το 2018, συνεχίσαμε να στηρίζουμε τους ανθρώπους μας μέσα από σειρά δράσεων, πολιτικών και μέτρων για τη διασφάλιση της υγείας, ασφάλειας και ευεξίας τους. Ενδεικτικά, αναφέρω ότι με στόχο τη διασφάλιση της τήρησης της Πολιτικής Υγιεινής και Ασφάλειας εξακολούθησαν να πραγματοποιούνται εντατικές επιθεωρήσεις αλλά και σύνταξη ειδικής μελέτης εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου από τεχνικούς ασφαλείας, σε όλες τις εγκαταστάσεις των εταιρειών του Ομίλου.

Επίσης, με στόχο την ενημέρωση των εργαζομένων σε θέματα υγείας και ευεξίας και την παρακίνησή τους για την υιοθέτηση ενός πιο υγιεινού τρόπου ζωής, η Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας του Ομίλου συνέχισε την υλοποίηση του προγράμματος EY ZHN το οποίο πραγματοποιείται στον Όμιλο από το 2010. Στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού κάθε χρόνο υλοποιούνται δράσεις όπως δωρεάν προληπτικές ιατρικές εξετάσεις, ενημερωτικές ομιλίες για θέματα υγείας και ευεξίας, αθλητικά τουρνουά κ.α.

Εξίσου σημαντική με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων μας είναι η υγεία και ασφάλεια των πελατών μας. Μέσω της συνεργασίας με franchisors οι οποίοι λειτουργούν με αυστηρά πρότυπα ποιότητας και προδιαγραφές παραγωγής με στόχο τη διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των πελατών μας κατά τη διάρκεια της χρήσης των προϊόντων μας, συνεισφέρουμε στην επίτευξη του Στόχου 12 σχετικά με την «υπεύθυνη παραγωγή και κατανάλωση». Παράλληλα, στοχεύουμε στη διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των συνεργατών, επισκεπτών και πελατών μας κατά τη διάρκεια της επίσκεψης και παραμονής τους στα καταστήματα και τις εγκαταστάσεις μας, όσον αφορά την ασφάλεια των χώρων αλλά και την ασφάλεια των τροφίμων που καταναλώνουν σε αυτά.

3. Ποιος είναι ο ρόλος του Ομίλου για τη μείωση των περιβαλλοντικών και κοινωνικών επιδράσεων των προϊόντων του στο πλαίσιο του κύκλου ζωής τους;



Καθώς ο Στόχος 12, για την υπεύθυνη παραγωγή και κατανάλωση σχετίζεται επίσης με περιβαλλοντικές (π.χ. εκπομπές αερίων του θερμοκηπίου, διαχείριση πρώτων υλών και απορριμμάτων) και κοινωνικές (π.χ. συνθήκες εργασίας και ανθρώπινα δικαιώματα) επιδράσεις σε όλο τον κύκλο ζωής των προϊόντων μας, από την εξόρυξη των πρώτων υλών μέχρι την απόρριψη ή επαναχρησιμοποίησή τους, παρακολουθούμε στενά τις εξελίξεις και κατευθυντήριες οδηγίες των franchisor μας. Μία τέτοια περίπτωση είναι εκείνη της IKEA, η οποία σε παγκόσμιο επίπεδο έχει αναλάβει πολύ σημαντικές δεσμεύσεις μέχρι το 2030, ώστε να μετατρέψει το παραγωγικό της μοντέλο σε εκείνο της κυκλικής οικονομίας, μέσω, μεταξύ άλλων, της εξολοκλήρου χρήσης ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, της απαγκίστρωσής της από τη χρήση ορυκτών πρώτων υλών και καυσίμων, της επιμήκυνσης του χρόνου ζωής των προϊόντων της, και της επαναχρησιμοποίησης των απορριμμάτων της.

Ο δικός μας ρόλος στον κύκλο ζωής των προϊόντων σχετίζεται αποκλειστικά με την εμπορία και διανομή τους, παρόλα αυτά είμαστε ιδιαίτερα ευαισθητοποιημένοι όσον αφορά τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις κατά τη χρήση των προϊόντων μας, ενώ διαθέτουμε στην αγορά μία ευρεία γκάμα περιβαλλοντικά υπεύθυνων προϊόντων IKEA.

Αξίζει επίσης να αναφερθεί ότι ο Όμιλός μας συνέχισε να υλοποιεί προγράμματα και δράσεις περιβαλλοντικής φροντίδας, αναλαμβάνοντας σχετικές πρωτοβουλίες που αναδεικνύουν την περιβαλλοντική συνείδηση ως ιδιαίτερη αξία του Ομίλου. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν η λειτουργία φωτοβολταϊκού συστήματος στις εγκαταστάσεις της εταιρείας TRADE LOGISTICS, οι παρεμβάσεις, τα ειδικά μέτρα καθώς και οι πρακτικές που εφαρμόζουμε για την βελτίωση της ενεργειακής απόδοσης των κτιριακών μας εγκαταστάσεων, καθώς και τα προγράμματα ανακύκλωσης που υλοποιούν οι εταιρείες του Ομίλου.

4. Πώς συνεισφέρει ο Όμιλος στην ποιοτική εκπαίδευση εντός και εκτός των εγκαταστάσεων του;



Όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου είναι μέλη στην Ακαδημία Εκπαίδευσης του Ομίλου, «FOURLIS Learning Academy» και συμμετέχουν σε Προγράμματα ανάλογα με τις απαιτήσεις του ρόλου τους και τις ανάγκες τους για προσωπική ανάπτυξη.

Στο πλαίσιο της Ακαδημίας, το 2016 ξεκίνησε το πρόγραμμα FOURLIS Retail Diploma, το οποίο σχεδιάστηκε με κύριο στόχο να προσφέρει υψηλού επιπέδου γνώσεις από Πανεπιστημιακούς καθηγητές και υψηλόβαθμα στελέχη τόσο της αγοράς όσο και του Ομίλου, σε ένα εύρος πεδίων που επικεντρώνεται κυρίως στη διοίκηση του λιανεμπορίου.

Εκτός από την επένδυση στην εκπαίδευση που πραγματοποιούμε εντός του Ομίλου, σημαντική είναι και η έμπρακτη στήριξη που εξακολουθούμε να παρέχουμε στην κοινωνία και στους συνανθρώπους μας και ιδιαίτερα στα παιδιά, μέσω της υλοποίησης προγραμμάτων και δράσεων όπως το πρόγραμμα της IKEA «Σταθμοί Χαράς», στο πλαίσιο του οποίου, εδώ και 6 χρόνια στην Ελλάδα και 2 στην Κύπρο εξοπλίζουμε και διαμορφώνουμε πλήρως δημοτικούς βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς, καθώς και το πρόγραμμα της INTERSPORT «Φτάνουμε στα Άκρα», μέσω του οποίου τα τελευταία 8 χρόνια προσφέρουμε δωρεάν αθλητικό εξοπλισμό σε δημόσια δημοτικά σχολεία ακριτικών και απομακρυσμένων περιοχών της Ελλάδας.

Με την προσπάθειά μας αυτή, τόσο εντός όσο και εκτός Ομίλου, συνεισφέρουμε ενεργά και στον Στόχο 4 των Ηνωμένων Εθνών, για την ποιοτική εκπαίδευση, στο πλαίσιο της Ατζέντα 2030.

5. Ποιοι είναι οι στόχοι του Ομίλου FOURLIS για το 2019;

Στον Όμιλο FOURLIS δεν επαναπαυόμαστε με όσα πετύχαμε τη χρονιά που πέρασε και, παρά τις προκλήσεις των καιρών, συνεχίζουμε να ατενίζουμε το μέλλον με αισιοδοξία.

Το 2019, παραμένοντας πιστοί στις Αξίες μας, θα συνεχίσουμε την υλοποίηση της στρατηγικής και των επενδυτικών μας σχεδίων εστιάζοντας στην υπεύθυνη επιχειρηματικότητα και προσβλέποντας στη διαρκή εξέλιξη του Ομίλου μας, με στόχο τη συνεισφορά μας στη βιώσιμη ανάπτυξη των χωρών στις οποίες δραστηριοποιούμαστε αλλά και στην υλοποίηση των στόχων της Ατζέντα 2030 των Ηνωμένων Εθνών.

Στο πλαίσιο αυτό, θα συνεχίσουμε να υλοποιούμε προγράμματα για τους Ανθρώπους μας για τη διαφύλαξη της υγείας, ασφάλειας και ευεξίας τους και τη συνεχή εκπαίδευση, κατάρτιση και ανάπτυξή τους, αλλά και για την προάσπιση και διασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στο εργασιακό μας περιβάλλον.

Όσον αφορά την Κοινωνία και την Αγορά, παρακολουθούμε στενά την αποδοτικότητα των προγραμμάτων μας και στοχεύουμε στη συνεχή βελτίωσή και εξέλιξή τους, πάντα σύμφωνα και με τις προσδοκίες και ανάγκες των ενδιαφερόμενων μερών μας.

Τέλος, ως προς τις δράσεις μας για το Περιβάλλον θα συνεχίσουμε τα προγράμματα ανακύκλωσης και εξοικονόμησης ενέργειας που ήδη υλοποιούν οι εταιρείες του Ομίλου μας, ενώ παράλληλα στόχος μας είναι, μέσω των λειτουργιών και των προϊόντων μας, να ενημερώσουμε και να εμπνεύσουμε τους Ανθρώπους μας και τους πελάτες μας για τους τρόπους με τους οποίους μπορούν να συμβάλουν σε έναν πιο βιώσιμο τρόπο ζωής. Σε αυτόν τον πυλώνα της στρατηγικής μας θα έχουμε σημαντικές εξελίξεις μέσα στην επόμενη χρονιά.

# ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ 2018

## TRADE LOGISTICS

### ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΦΩΤΟΒΟΛΤΑΪΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

Συνολική ετήσια παραγωγή

**1.394 MWh**



### ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ IKEA

Ολοκλήρωση τριετούς  
προγράμματος αντικατάστασης  
λαμπτήρων υψηλής κατανάλωσης με

### ΛΑΜΠΤΗΡΕΣ LED

σε εμπορικούς και μη χώρους  
των καταστημάτων IKEA σε Ελλάδα,  
Κύπρο και Βουλγαρία.



### ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΦΤΑΝΟΥΜΕ ΣΤΑ ΑΚΡΑ»

8η χρονιά

Προσφορά δωρεάν  
αθλητικού εξοπλισμού σε

**25**

Δημόσια Δημοτικά Σχολεία  
ακριτικών και απομακρυσμένων περιοχών  
της Ελλάδας για περισσότερα από

**4.000**

παιδιά

### ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΣΤΑΘΜΟΙ ΧΑΡΑΣ»

Ελλάδα  
- 6η χρονιά -  
Εξοπλισμός

**12**

δημοτικών  
βρεφονηπιακών  
και παιδικών σταθμών  
για περισσότερα από

**650**

παιδιά

Κύπρος  
- 2η χρονιά -  
Εξοπλισμός

**4**

δημόσιων και  
κοινοτικών  
νηπιαγωγείων  
για περίπου

**100**

παιδιά



### ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΩΡΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ



Άνδρες

**14,3**

Γυναίκες

**11,6**



## ΒΡΑΒΕΥΣΕΙΣ



### HR AWARDS 2018

Excellence in Leadership Development  
Gold Medal για το πρόγραμμα «Retail Diploma»



### SOCIAL MEDIA AWARDS 2018

Occasion Based Marketing  
Bronze Award



### PEAK PERFORMANCE MARKETING AWARDS 2018

Best Performance in Fashion & Luxury

### SOCIAL MEDIA AWARDS 2018

Best Use of Social Media for a Corporate Brand /  
Retail e-commerce

### E-VOLUTION AWARDS 2018

Στρατηγική email Marketing

### SPORTS MARKETING AWARDS 2018

Intersport Cage Football-Bronze Medal

# Ο ΟΜΙΛΟΣ ΜΕ ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ





GRI 102-16

## Οι Αξίες μας

Ακεραιότητα, Αλληλοσεβασμός, Αποτελεσματικότητα

## Η Αποστολή μας

Να δημιουργούμε επιπλέον αξία για τους πελάτες μας, τους ανθρώπους μας, τους μετόχους μας και την κοινωνία, παρέχοντας προϊόντα και υπηρεσίες για καλύτερη ζωή.

**FOURLIS**  
ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ



# ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΣΤΗΝ ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ FOURLIS

**1950**

Ίδρυση της  
Α. ΦΟΥΡΛΗΣ ΚΑΙ ΣΙΑ Ο.Ε.

**1970-80**

Γενική Αντιπροσωπεία οικιακών  
συσκευών GENERAL ELECTRIC

**1988**

Εισαγωγή στο Χρηματιστήριο  
Αθηνών

**1993**

Απόκτηση του 51%  
της Π. ΚΩΤΣΟΒΟΛΟΣ ΑΕΒΕ

**1999**

Απόκτηση δικαιωμάτων  
δικαιόχρησης (franchise)  
IKEA και INTERSPORT

**2001**

Πρώτο κατάστημα IKEA  
στην Ελλάδα (Θεσσαλονίκη).  
Ανοίγουν τα πρώτα 14  
καταστήματα INTERSPORT

**2004**

Πρώτο κατάστημα  
INTERSPORT στη Ρουμανία.  
Πώληση της Π. ΚΩΤΣΟΒΟΛΟΣ  
ΑΕΒΕ σε εταιρεία  
του DIXONS Group.

**2006**

Πρώτο κατάστημα  
INTERSPORT στη Βουλγαρία

**2007**

Πρώτο κατάστημα  
IKEA στην Κύπρο

**2010**

Λύση της συνεργασίας  
αντιπροσώπευσης  
της Samsung Electronics  
σε Ελλάδα και Ρουμανία.

**2011**

Απόκτηση του δικτύου  
καταστημάτων και δικαιωμάτων  
δικαιόχρησης (franchise)  
της INTERSPORT στην Τουρκία.

Πρώτο κατάστημα IKEA  
στη Βουλγαρία.

**2014**

Απόκτηση δικαιωμάτων  
δικαιόχρησης (franchise)  
για την The Athlete's Foot.

Ολοκλήρωση της αποεπένδυσης  
από τον κλάδο χονδρικής  
ηλεκτρικών ειδών.

# ΠΟΙΟΙ ΕΙΜΑΣΤΕ

GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-5, GRI 102-6, GRI 102-7

Η ιστορία του Ομίλου μας ξεκινάει το 1950. Η FOURLIS A.E. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ (Ομιλος FOURLIS) αποτελεί συνέχεια της εταιρείας ΑΦΟΙ ΦΟΥΡΛΗ ΑΕΒΕ, ιδρυτές της οποίας ήταν οι Αναστάσιος, Στυλιανός, Ιωάννης και Ηλίας Φουρλής. Σήμερα, ο Όμιλος FOURLIS, με έδρα στην οδό Σωρού 18-20 (Κτίριο Α), 15125 στο Μαρούσι, αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους εμπορικούς ομίλους καταναλωτικών αγαθών ο οποίος έχει αναπτύξει δραστηριότητες στην Ελλάδα, την Κύπρο, τη Βουλγαρία, τη Ρουμανία και την Τουρκία, στους παρακάτω τομείς δραστηριοτήτων:



Λιανική πώληση ειδών Οικιακού Εξοπλισμού και Επίπλων μέσω των καταστημάτων IKEA σε Ελλάδα, Κύπρο και Βουλγαρία.



**10**

**Καταστήματα και Κέντρα  
Παραγγελιών και Παραλαβών  
στην Ελλάδα**



**1**

**Κατάστημα  
στην Κύπρο**



**4**

**Καταστήματα και Κέντρα  
Παραγγελιών και Παραλαβών  
στη Βουλγαρία**

Ερχόμενη στην Ελλάδα η IKEA (HOUSEMARKET A.E.) εισήγαγε στην ελληνική αγορά μια νέα φιλοσοφία, η οποία βασίζεται στην προσφορά μεγάλης σειράς καλοσχεδιασμένων και λειτουργικών επίπλων και ειδών οικιακού εξοπλισμού σε πολύ προσιτές τιμές, ώστε να μπορούν να τα αποκτήσουν όσο το δυνατόν περισσότεροι άνθρωποι. Σήμερα λειτουργούν 5 καταστήματα στην Ελλάδα (2 στην Αθήνα, 1 στη Θεσσαλονίκη, 1 στη Λάρισα, 1 στα Ιωάννινα), 1 κατάστημα στην Κύπρο καθώς και 1 κατάστημα στη Σόφια Βουλγαρίας.

Επίσης λειτουργούν 5 Κέντρα Παραγγελιών και Παραλαβών IKEA στην Ελλάδα (Πάτρα, Ρόδος, Ηράκλειο, Χανιά και Κομοτηνή) και 3 στη Βουλγαρία (Varna, Burgas και Plovdiv). Επιπλέον λειτουργούν και ηλεκτρονικά καταστήματα IKEA e-shop, για αγορές online, σε όλες τις χώρες δραστηριοποίησης της εταιρείας.





Λιανική πώληση Αθλητικών Ειδών μέσω των καταστημάτων INTERSPORT σε Ελλάδα, Κύπρο, Βουλγαρία, Ρουμανία και Τουρκία και των καταστημάτων The Athlete's Foot σε Ελλάδα και Τουρκία.



Η INTERSPORT είναι η Νο 1 αλυσίδα αθλητικών ειδών στον κόσμο, με περισσότερα από 5.600 καταστήματα σε 44 χώρες. Στην Ελλάδα, η INTERSPORT (INTERSPORT ATHLETICS A.E.) ξεκίνησε τη δυναμική της πορεία τον Σεπτέμβριο του 2000 και μέχρι τις 31/12/2018 αριθμούσε συνολικά 50 καταστήματα στην Ελλάδα, 5 στην Κύπρο, 30 στη Ρουμανία (GENCO TRADE), 8 στη Βουλγαρία (GENCO BULGARIA) και 24 στην Τουρκία (INTERSPORT ATLETIK). Επίσης σε όλες τις χώρες εκτός της Τουρκίας λειτουργούν και ηλεκτρονικά καταστήματα INTERSPORT e-shop για αγορές online. Εντός του πρώτου εξαμήνου του 2019 θα ξεκινήσει η λειτουργία e-shop και στην Τουρκία.



Η The Athlete's Foot είναι ένα διεθνές brand που ξεκίνησε την πορεία του στην Αμερική το 1971 και προσφέρει παπούτσια και ρούχα για τον απόλυτο συνδυασμό μόδας και αθλητικού στυλ. Το 2015, η διεθνής αλυσίδα πραγματοποίησε την είσοδό της στην Ελλάδα και την Τουρκία με το άνοιγμα, από τον Όμιλο FOURLIS, 2 καταστημάτων στην Ελλάδα και 1 στην Τουρκία και μέχρι σήμερα αριθμεί συνολικά 14 καταστήματα (12 στην Ελλάδα και 2 στην Τουρκία).

## **TRADE LOGISTICS**

Στο πλαίσιο της εκμετάλλευσης συνεργιών μεταξύ των εταιρειών του Ομίλου, οι υπηρεσίες αποθήκευσης και διανομής και στους δύο κλάδους για όλες τις χώρες παρέχονται από την TRADE LOGISTICS A.E.B.E. που είναι θυγατρική εταιρεία του Ομίλου.

Η TRADE LOGISTICS (TRADE LOGISTICS A.E.B.E.) ξεκίνησε τις δραστηριότητές της τον Μάρτιο του 2008, με έδρα το Σχηματάρι Βοιωτίας και λειτουργεί χρησιμοποιώντας σύγχρονα συστήματα αυτοματισμού για το σύνολο των δραστηριοτήτων της, οι οποίες είναι:

### **1. Υπηρεσίες αποθήκευσης και διανομής για τα καταστήματα:**

- > IKEA, σε Ελλάδα, Κύπρο και Βουλγαρία
- > INTERSPORT, σε Ελλάδα, Κύπρο, Ρουμανία, Βουλγαρία και Τουρκία (κεντρική αποθήκη)
- > The Athlete's Foot, σε Ελλάδα και Τουρκία



### **2. Αποστολή παραγγελιών ηλεκτρονικού εμπορίου απευθείας στους πελάτες για:**

- > Το e-shop της IKEA ([www.ikea.gr](http://www.ikea.gr)) στην Ελλάδα και
- > Το e-shop της INTERSPORT ([www.intersport.gr](http://www.intersport.gr)) σε όλες τις χώρες δραστηριοποίησης του Ομίλου εκτός από την Τουρκία.

Η εταιρεία, με το εξειδικευμένο και έμπειρο προσωπικό της, τη χρήση της τεχνολογίας καθώς και την εφαρμογή πρωτοποριακών μεθόδων στον τομέα Logistics, στοχεύει στην άρτια λειτουργία όλων των διαδικασιών Αποθήκευσης και Διανομής και στην ανάπτυξη των δραστηριοτήτων της.

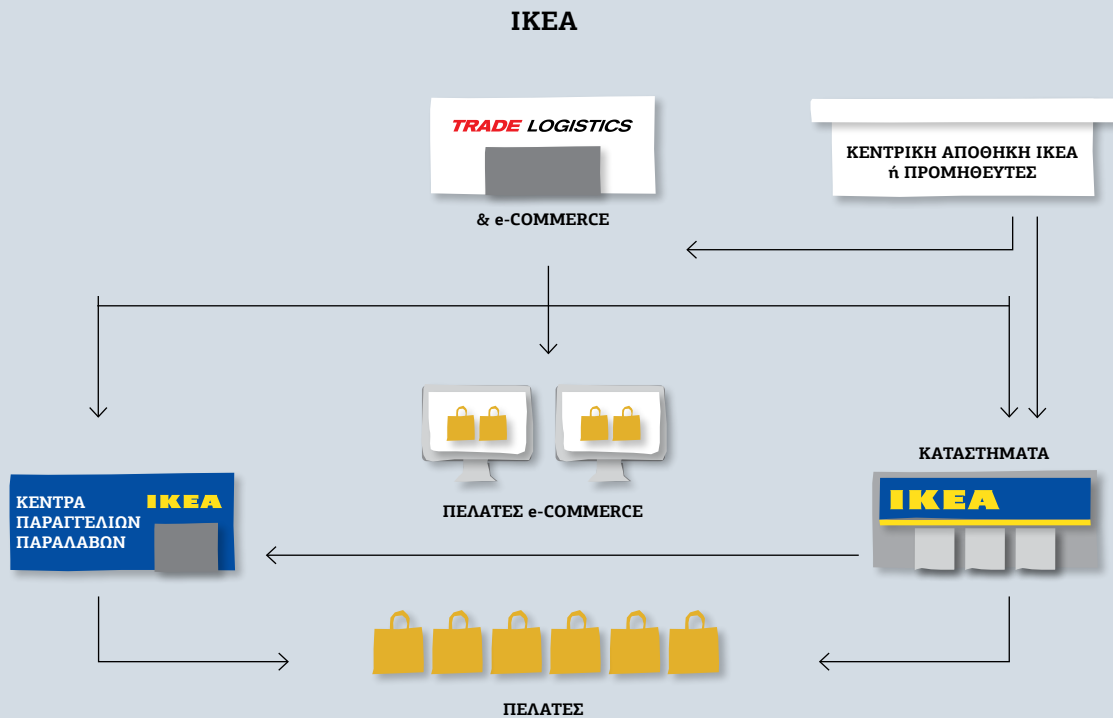
## **TRADE ESTATES**

Το 2018, ο Όμιλος FOURLIS αποφάσισε να εισέλθει και στον κλάδο επενδύσεων σε ακίνητη περιουσία μέσω της νέας θυγατρικής του εταιρείας με την επωνυμία TRADE ESTATES ΑΕΕΑΠ. Η νέα θυγατρική του Ομίλου, η οποία έλαβε τη σχετική άδεια λειτουργίας από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς στις 28.02.2019, θα επενδύει σε ένα χαρτοφυλάκιο ακινήτων αποτελούμενο από ποιοτικά ακίνητα λιανικής αγοράς και υποδομών ηλεκτρονικού εμπορίου. Ο Όμιλος FOURLIS μέσω της δραστηριοποίησης στον κλάδο αυτό, επιδιώκει να αυξήσει την ευελιξία του στην πρόσβαση σε κεφάλαια, να βελτιώσει τις συνολικές αποδόσεις των περιουσιακών του στοιχείων, να κεντριοκοποιήσει την ιδιοκτησία και τη διαχείριση των ακινήτων του και να βελτιώσει τον φορολογικό του σχεδιασμό.

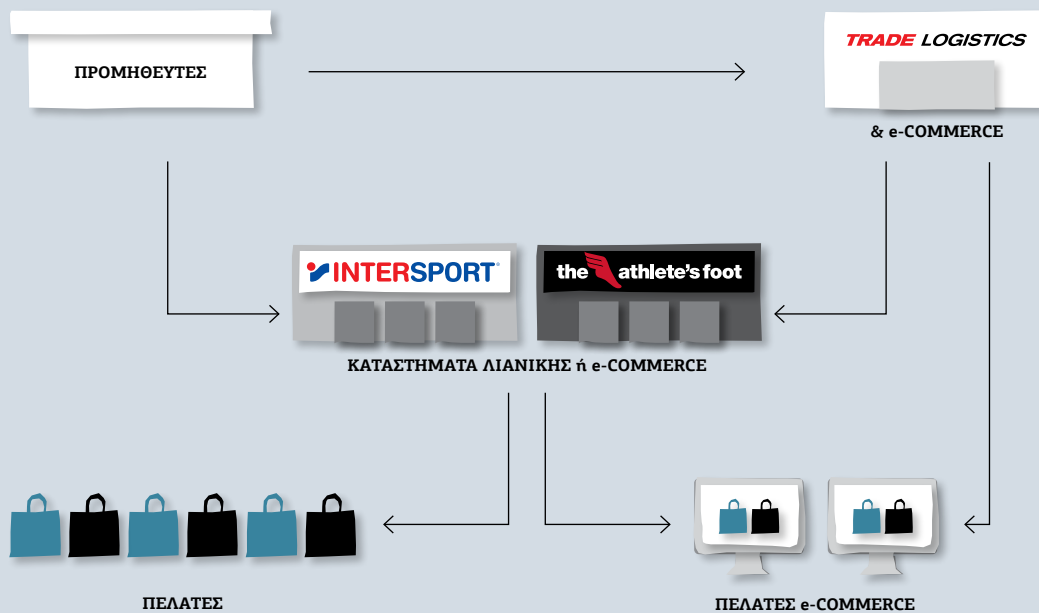
Τέλος, η μητρική εταιρεία του Ομίλου είναι η FOURLIS Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ, η οποία έχει ως αντικείμενο δραστηριότητας τη συμμετοχή της σε ημεδαπές και αλλοδαπές εταιρείες οιασδήποτε μορφής και ανεξάρτητα από το σκοπό και τον εταιρικό τύπο τους.

# Η ΕΦΟΔΙΑΣΤΙΚΗ ΜΑΣ ΑΛΥΣΙΔΑ

GRI 102-9



## INTERSPORT & The Athlete's Foot



# ΟΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΜΑΣ

GRI 102-13

| ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ                                                               | FOURLIS A.E<br>ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ | INTERSPORT<br>ATHLETICS AE | TRADE<br>LOGISTICS AE/BE | HOUSEMARKET AE |
|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------|
| Ελληνο-Αμερικανικό<br>Εμπορικό Επιμελητήριο                              | ✓                         |                            |                          |                |
| Ένωση Ανωτάτων<br>Στελεχών Ελλάδος<br>(Ε.Α.Σ.Ε.)                         | ✓                         | ✓                          |                          | ✓              |
| Σύνδεσμος Διοικήσεως<br>Ανθρώπινου Δυναμικού<br>(ΣΔΑΔΕ)                  | ✓                         | ✓                          | ✓                        | ✓              |
| Σύνδεσμος<br>Επιχειρήσεων &<br>Λιανικών Πωλήσεων<br>Ελλάδος (Σ.Ε.Λ.Π.Ε.) | ✓                         | ✓                          |                          | ✓              |
| Ένωση Εισηγμένων<br>Εταιρειών (ΕΝ.ΕΙΣ.ΕΤ.)                               | ✓                         |                            |                          |                |
| Εμπορικό και<br>Βιομηχανικό<br>Επιμελητήριο Αθηνών<br>(Ε.Β.Ε.Α.)         | ✓                         |                            |                          |                |
| Σύνδεσμος<br>Επιχειρήσεων και<br>Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.)                    | ✓                         |                            | ✓                        | ✓              |
| Σύνδεσμος<br>Διαφημιζομένων<br>Ελλάδος (Σ.Δ.Ε.)                          |                           | ✓                          |                          | ✓              |
| Ελληνικός Σύνδεσμος<br>Ηλεκτρονικού Εμπορίου<br>(GRECA)                  |                           | ✓                          |                          | ✓              |
| Εμπορικό<br>και Βιομηχανικό<br>Επιμελητήριο Πειραιά<br>(Ε.Β.Ε.Π.)        |                           | ✓                          |                          |                |



| ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ                                                                           | FOURLIS A.E<br>ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ | INTERSPORT<br>ATHLETICS AE | TRADE<br>LOGISTICS AEBE | HOUSEMARKET AE |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------|-------------------------|----------------|
| Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Θεσσαλονίκης (Ε.Β.Ε.Θ.)                        |                           | ✓                          |                         | ✓              |
| Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών (Ε.Β.Ε.Α.)                              |                           | ✓                          | ✓                       | ✓              |
| Ινστιτούτο Logistics Management Ελλάδος (ILME)                                       |                           |                            | ✓                       |                |
| European Logistics Association (E.L.A.)                                              |                           |                            | ✓                       |                |
| Εθνικό Συμβούλιο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας Εφοδιαστικής (Υπουργείο Ανάπτυξης) |                           |                            | ✓                       |                |
| Ελληνικός Οργανισμός Τυποποίησης (ΕΛΟΤ ΑΕ)                                           |                           |                            |                         | ✓              |
| Ινστιτούτο Επικοινωνίας                                                              |                           |                            |                         | ✓              |
| Ελληνοσπουδικό Επιμελητήριο Ελλάδος                                                  |                           |                            |                         | ✓              |
| Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Χανίων (Ε.Β.Ε.Χ.)                              |                           |                            |                         | ✓              |
| Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αχαΐας                                         |                           |                            |                         | ✓              |
| Ελληνοτουρκικό Εμπορικό Επιμελητήριο                                                 |                           | ✓                          |                         |                |

# Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ

**FOURLIS**  
ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ



**INTERSPORT**

**the athlete's foot**  
*sport with style*

**TRADE LOGISTICS**



GRI 102-14



## ΜΗΝΥΜΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ

### Λήδα Φουρλή

Διευθύντρια Κοινωνικής Υπευθυνότητας  
Ομίλου FOURLIS

Το 2018, 10 χρόνια μετά τη δημιουργία της Διεύθυνσης Κοινωνικής Υπευθυνότητας, η Κοινωνική Υπευθυνότητα εξακολουθεί να αποτελεί μια έννοια άρρηκτα συνδεδεμένη με τις δραστηριότητες του Ομίλου FOURLIS και πλήρως ενσωματωμένη στη στρατηγική και στο επιχειρηματικό του μοντέλο. Το 2018 ήταν επίσης η χρονιά όπου συμπληρώθηκαν 10 χρόνια συμμετοχής του Ομίλου μας στο Οικουμενικό Σύμφωνο του Οργανισμού των Ηνωμένων Εθνών και της δέσμευσής μας να διασφαλίζουμε την τήρηση των 10 Αρχών του που αφορούν τους τομείς των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των συνθηκών εργασίας, του περιβάλλοντος και της καταπολέμησης της διαφθοράς.

Παρά τη δυσμενή οικονομική κατάσταση στην οποία περιήλθε η Ελλάδα αλλά και τις όποιες δυσκολίες αντιμετωπίσαμε τα δέκα αυτά χρόνια, συνεχίσαμε τις προσπάθειές μας για βελτίωση των υφιστάμενων πρακτικών μας και την ενίσχυση των προγραμμάτων και των δράσεών μας.

Κατά τη διάρκεια του 2018, εξακολουθήσαμε να συνεισφέρουμε στην επίτευξη των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης του Ο.Η.Ε., οι οποίοι αποτελούν για τον Όμιλό μας τις κατευθυντήριες γραμμές για τη χάραξη της στρατηγικής μας και πυξίδα στην αναζήτηση και εφαρμογή νέων, καινοτόμων δράσεων που να απαντούν στις σημαντικότερες προκλήσεις της εποχής μας για βιώσιμη ανάπτυξη και ευημερία.

Στο πλαίσιο αυτό υλοποιήσαμε μία σειρά δράσεων που εστιάζουν στον σεβασμό για τον άνθρωπο, στη στήριξη της κοινωνίας και στην προστασία του περιβάλλοντος. Συγκεκριμένα, όσον αφορά τη στήριξη του Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου μας, συνεχίσαμε το πρόγραμμα ΕΥ ΖΗΝ το οποίο στοχεύει στην παρακίνηση των εργαζομένων για την υιοθέτηση ενός υγιεινού μοντέλου ζωής, μέσα από δράσεις όπως ετήσιες προληπτικές ιατρικές εξετάσεις, συμμετοχή σε αθλητικά τουρνουά, ομιλίες για θέματα υγείας και ευζωίας και άλλες σχετικές ενέργειες, ενώ συνεχίσαμε και το πρόγραμμα «Σπουδ@ζω με υποτροφία» στο πλαίσιο του οποίου παρέχουμε πέντε υποτροφίες, ανά ακαδημαϊκό έτος, σε φοιτητές-παιδιά εργαζομένων.

Παράλληλα, με στόχο τη στήριξη της κοινωνίας, συνεχίσαμε για έκτη χρονιά το πρόγραμμα Κοινωνικής Υπευθυνότητας της ΙΚΕΑ, «Σταθμοί Χαράς» και για 8η χρονιά το πρόγραμμα της INTERSPORT «Φτάνουμε στα Άκρα». Αναφορικά με την προστασία του περιβάλλοντος, συνεχίσαμε, μεταξύ άλλων, τις παρεμβάσεις και τις πρακτικές για τη βελτίωση της ενεργειακής απόδοσης των κτιριακών μας εγκαταστάσεων, καθώς και τα προγράμματα ανακύκλωσης που υλοποιούν οι εταιρείες του Ομίλου. Αναλυτικές πληροφορίες για τα προγράμματα και τις δράσεις Κοινωνικής Υπευθυνότητας του Ομίλου μας για το 2018 είναι διαθέσιμες στα επόμενα κεφάλαια της Έκθεσης Κοινωνικής Υπευθυνότητας και Βιώσιμης Ανάπτυξης που κρατάτε στα χέρια σας.

Για τα επόμενα έτη, με γνώμονα το σεβασμό και τη διαφανή επικοινωνία με όλους εσάς, τα ενδιαφερόμενά μας μέρη, στόχος μας είναι να συνεχίσουμε τις προσπάθειές μας να αναζητούμε νέους τρόπους μεγιστοποίησης της θετικής μας επίδρασης και να βελτιώνουμε συνεχώς τις επιδόσεις μας ανταποκρινόμενοι στις προσδοκίες σας.

Κλείνοντας, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους ανθρώπους μας που για μια ακόμη χρονιά, ενστερνιζόμενοι τις Αξίες του Ομίλου μας, συνεισέφεραν σημαντικά στην υλοποίηση του οράματός μας και να δεσμευτώ ότι στον Όμιλό μας θα συνεχίσουμε να καλλιεργούμε κουλτούρα προσφοράς και αλληλεγγύης, ενισχύοντας τον εθελοντισμό και παρακινώντας τους ανθρώπους μας να γίνονται καθημερινά συμμετέχοντες στην προσπάθειά μας για τη δημιουργία μίας καλύτερης ζωής για όλους.

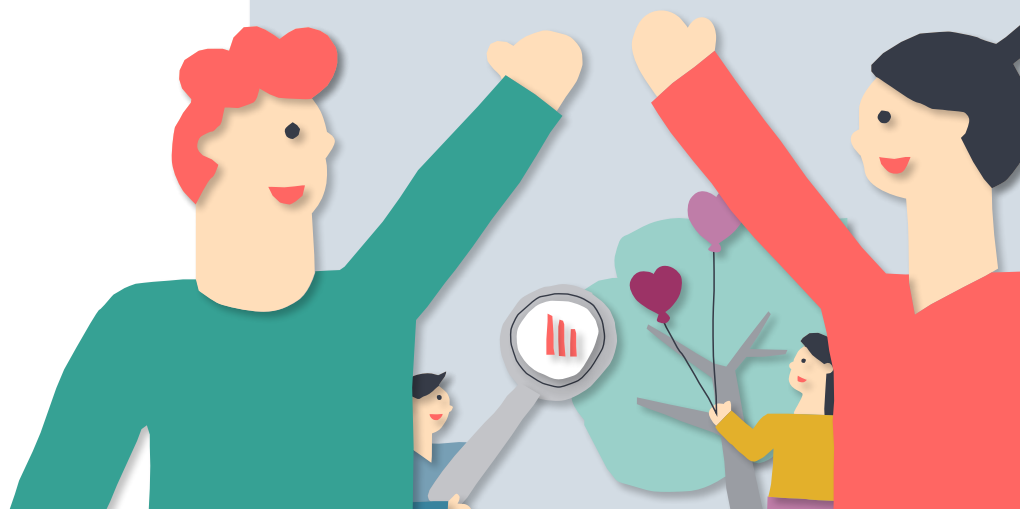
## ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ

Η Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας δημιουργήθηκε το 2008, με στόχο τον συντονισμό των εταιρειών του Ομίλου σε πρωτοβουλίες και δράσεις στον τομέα της Κοινωνικής Υπευθυνότητας με γνώμονα τις Αξίες και τις Αρχές του. Η Διεύθυνση λειτουργεί και αναπτύσσεται διαρκώς, έχοντας ως βασική προτεραιότητα το σεβασμό στους Ανθρώπους του Ομίλου, τη στήριξη της Κοινωνίας και της Αγοράς και την προστασία του Περιβάλλοντος.

Η Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας σχεδιάζει και υλοποιεί το ετήσιο πρόγραμμα Κοινωνικής Υπευθυνότητας του Ομίλου σε συνεργασία με στελέχη των θυγατρικών εταιρειών του, που λειτουργούν ως συντονιστές για θέματα τα οποία άπτονται των τεσσάρων αυτών αξόνων. Επίσης, είναι υπεύθυνη για την παρακολούθηση και επίβλεψη της ροής των δράσεων του προγράμματος έως την ολοκλήρωσή τους.

## ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ

**ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ**  
**ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ**  
**ΓΙΑ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ**



## ΟΙΚΟΥΜΕΝΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΟ ΟΗΕ

GRI 102-12, GRI 102-16

Από το 2008, ο Όμιλος FOURLIS προσυπογράφει το Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών (United Nations Global Compact), τη μεγαλύτερη διεθνή εθελοντική πρωτοβουλία για την υπεύθυνη επιχειρηματική δράση.

Το Οικουμενικό Σύμφωνο του ΟΗΕ αποτελείται από δέκα Αρχές που απορρέουν από διεθνώς αποδεκτά πρότυπα και αφορούν τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, τις Συνθήκες Εργασίας, την καταπολέμηση της Διαφθοράς και την Προστασία του Περιβάλλοντος, Αρχές τις οποίες στον Όμιλο FOURLIS δεσμευόμαστε να υιοθετούμε, να υποστηρίζουμε και να προωθούμε, μέσω της επιχειρηματικής μας δραστηριότητας.

Οι ετήσιες Αναφορές Προόδου του Ομίλου FOURLIS, καθώς και οι Εκθέσεις Κοινωνικής Υπευθυνότητας και Βιώσιμης Ανάπτυξης που περιλαμβάνουν την Αναφορά Προόδου (COP) του Ομίλου ως προς τις 10 Αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου, είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα [www.fourlis.gr](http://www.fourlis.gr).

## ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΒΙΩΣΙΜΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΟΥ Ο.Η.Ε.

Στις 25 Σεπτεμβρίου του 2015, τα κράτη μέλη του Ο.Η.Ε., μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, υιοθέτησαν μία σειρά στόχων ως μέρος μίας νέας ατζέντας βιώσιμης ανάπτυξης με ορίζοντα δεκαπενταετίας. Σύμφωνα με τον Ο.Η.Ε., οι στόχοι αυτοί πρόκειται να προωθήσουν δράσεις που θα αφορούν τους πολίτες, τον πλανήτη, την ευημερία, την ειρήνη και τη συνεργασία. Η υιοθέτηση των Στόχων αποτελεί μία φιλόδοξη δέσμευση που μπορεί να αποτελέσει τον οδικό χάρτη για τον σύγχρονο τρόπο άσκησης της επιχειρηματικότητας.

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



## ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΒΙΩΣΙΜΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ Ο ΟΜΙΛΟΣ FOURLIS

Στον Όμιλο FOURLIS στηρίζουμε τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης, μία πρωτοβουλία η οποία ξεκίνησε με την αναγνώριση των Στόχων που αποτελούν προτεραιότητα για εμάς.

Προκειμένου να προσδιοριστούν οι Στόχοι αυτοί, αρχικά προχωρήσαμε σε ανάλυση ουσιαστικότητας (σελ. 26-27) μέσω της οποίας αξιολογήσαμε τις πιο σημαντικές μας επιδράσεις στην οικονομία, την κοινωνία και το περιβάλλον και ιεραρχήσαμε τα ουσιαστικά θέματα βιώσιμης ανάπτυξης για τον Όμιλο FOURLIS.

Στη συνέχεια προχωρήσαμε στη σύνδεση των ουσιαστικών θεμάτων βιώσιμης ανάπτυξης με τους Στόχους χρησιμοποιώντας τα ενδεδειγμένα εργαλεία, όπως αυτά διατίθενται από τον Ο.Η.Ε., και λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες που επικρατούν στις χώρες που δραστηριοποιούμαστε αλλά και τις ιδιαιτερότητες του κλάδου μας. (σελ. 28-31)

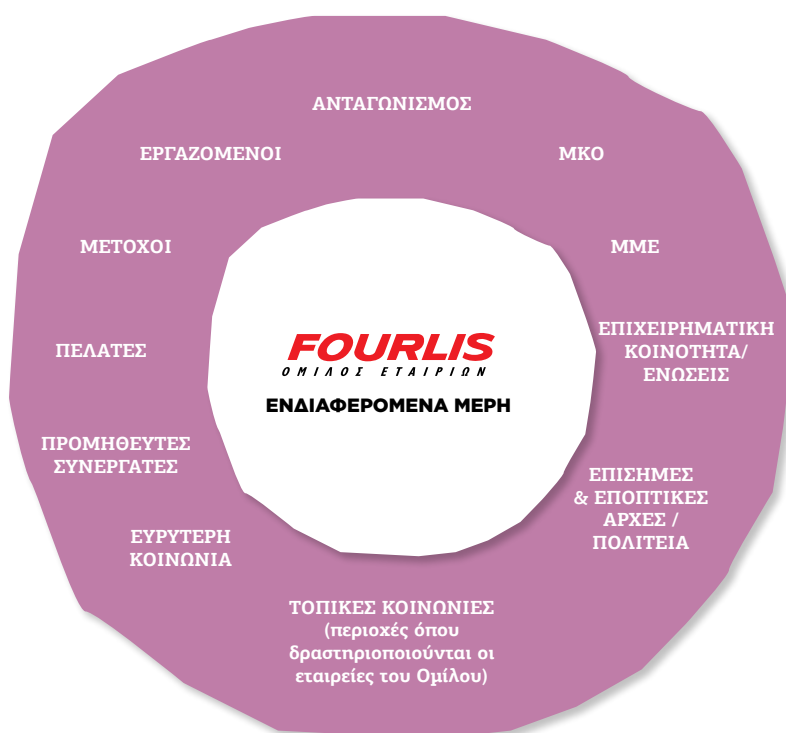
## ΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΑΣ ΜΕΡΗ

102-40, GRI 102-42

Ως ενδιαφερόμενα μέρη ορίζουμε όλους όσους συνδέονται, επηρεάζουν ή επηρεάζονται από τις δραστηριότητές, τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες μας.

Έχουμε προχωρήσει σε προσδιορισμό των ενδιαφερόμενων μερών μας τα οποία, λόγω της φύσης των δραστηριοτήτων μας, ποικίλουν ενώ έχουν και διαφορετικές ανάγκες και προσδοκίες. Προκειμένου να ενημερωνόμαστε για τις ανάγκες και τις προσδοκίες τους αλλά και να είμαστε σε θέση να τις κατανοήσουμε και να ανταποκριθούμε στις σημαντικότερες από αυτές, στο βαθμό των δυνατοτήτων μας, επενδύουμε στη συνεχή και αμφίδρομη επαφή και επικοινωνία μαζί τους με ποικίλους τρόπους και διαφορετική συχνότητα.

Ο ρόλος και οι απόψεις των ενδιαφερόμενων μερών μας είναι σημαντικά στην προσπάθειά μας για βελτίωση των προϊόντων και των υπηρεσιών μας καθώς και για την βιώσιμη λειτουργία και ανάπτυξη του Ομίλου μας.



## GRI 102-43

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι κατηγορίες των ενδιαφερόμενων μερών μας και οι πρακτικές που ακολουθούμε ώστε να διατηρούμε μια ισορροπημένη και εποικοδομητική επικοινωνία μαζί τους.

| Κατηγορία   | ΤΡΟΠΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΕΜΠΛΟΚΗΣ                      | ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ                                                                                                                         |
|-------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ | Έρευνα Δέσμευσης Εργαζομένων                          | Κάθε δύο χρόνια                                                                                                                                |
|             | Διοργάνωση εταιρικών εκδηλώσεων                       | Ετησίως ή με αφορμή συγκεκριμένο γεγονός                                                                                                       |
|             | Έκδοση ηλεκτρονικών και έντυπων περιοδικών ενημέρωσης | 2μηνια, 4μηνια ή όποτε προκύπτει ανάγκη ενημέρωσης                                                                                             |
|             | Ενημέρωση πινάκων ανακοινώσεων                        | Συνεχής                                                                                                                                        |
|             | Ενημέρωση εσωτερικού διαδικτύου (Yammer)              | Συνεχής                                                                                                                                        |
|             | Ενημέρωση mobile application F2F                      | Συνεχής                                                                                                                                        |
|             | Διοργάνωση ομάδων εργασίας                            | Στο πλαίσιο συγκεκριμένων δράσεων (π.χ. σε συνέχεια της Έρευνας Δέσμευσης Εργαζομένων)                                                         |
|             | TV-FOURLIS Group Flash News                           | Συνεχής                                                                                                                                        |
|             | Υλοποίηση διαδικασίας Αξιολόγησης 360°                | Ετησίως. Ξεκίνησε το 2013 και υλοποιείται ετησίως (με διετή περιοδικότητα ανά βαθμίδα)                                                         |
|             | Αξιολόγηση απόδοσης εργαζομένων                       | Ετησίως                                                                                                                                        |
| ΜΕΤΟΧΟΙ     | Οργάνωση συναντήσεων                                  | * One to One: όταν προκύπτει σχετική ανάγκη<br>* Θεσμοθετημένες: Σε διαστήματα που καθορίζονται από την κάθε Δ/ση/Τμήμα βάσει των αναγκών τους |
|             | Τακτική Γενική Συνέλευση                              | Ετησίως                                                                                                                                        |
|             | Ανακοινώσεις                                          | Όποτε προκύπτει ανάγκης ενημέρωσης                                                                                                             |
|             | Ad hoc Επικοινωνία                                    | Συνεχής                                                                                                                                        |



| Κατηγορία                                                                    | ΤΡΟΠΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΕΜΠΛΟΚΗΣ                                                                    | ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| ΠΕΛΑΤΕΣ                                                                      | Επαφή και επικοινωνία εντός των καταστημάτων και ad hoc (τηλέφωνα / emails)                         | Συνεχής                                                                         |
|                                                                              | Αποστολές Newsletter / SMS / Viber / χρήση Social Media                                             | Συνεχής                                                                         |
|                                                                              | Διεξαγωγή ερευνών ικανοποίησης                                                                      | Συνεχής (IKEA / INTERSPORT)                                                     |
|                                                                              | Διεξαγωγή ερευνών "Help Us to Improve"                                                              | IKEA: Συνεχής (σε υπολογιστές διαθέσιμους στους πελάτες εντός των καταστημάτων) |
|                                                                              | Έκδοση ενημερωτικών καταλόγων και εντύπων                                                           | IKEA: Κατάλογος μια φορά το χρόνο<br>Έντυπα: κατόπιν σχετικού σχεδιασμού        |
| ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ                                                       | Διεξαγωγή συναντήσεων                                                                               | Συνεχής                                                                         |
|                                                                              | Συμμετοχή σε κλαδικές ενώσεις                                                                       | Κατόπιν σχετικού σχεδιασμού                                                     |
|                                                                              | Διεξαγωγή κοινών προγραμμάτων                                                                       | Κατόπιν σχετικού σχεδιασμού                                                     |
| ΕΥΡΥΤΕΡΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ                                                            | Αποστολή ηλεκτρονικού και έντυπου επικοινωνιακού υλικού                                             | Συνεχής                                                                         |
|                                                                              | Διεξαγωγή εκδηλώσεων                                                                                | Κατόπιν σχετικού σχεδιασμού                                                     |
| ΤΟΠΙΚΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΕΣ (περιοχές όπου δραστηριοποιούνται οι εταιρείες του Ομίλου) | Επαφή με τοπικούς φορείς                                                                            | Συνεχής                                                                         |
|                                                                              | Διεξαγωγή εκδηλώσεων                                                                                | Κατόπιν σχετικού σχεδιασμού                                                     |
|                                                                              | Εφαρμογή προγραμμάτων και δράσεων Κοινωνικής Υπευθυνότητας                                          | Συνεχής                                                                         |
| ΕΠΙΣΗΜΕΣ & ΕΠΟΠΤΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ / ΠΟΛΙΤΕΙΑ                                        | Διεξαγωγή συζητήσεων/ ανταλλαγή αλληλογραφίας με εκπροσώπους των Αρχών σε εθνικό και τοπικό επίπεδο | Συνεχής                                                                         |
|                                                                              | Συμμετοχή σε οργανισμούς και ενώσεις                                                                | Συνεχής                                                                         |
| ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ/ ΕΝΩΣΕΙΣ                                            | Συμμετοχή σε συνδέσμους, οργανισμούς, ενώσεις                                                       | Συνεχής                                                                         |
| ΜΜΕ                                                                          | Διεξαγωγή συνεντεύξεων τύπου                                                                        | Κατόπιν σχετικού σχεδιασμού                                                     |
|                                                                              | Αποστολή ενημερωτικών εντύπων / Press Kits                                                          | Συνεχής                                                                         |
|                                                                              | Διεξαγωγή συναντήσεων                                                                               | Συνεχής                                                                         |
| ΜΚΟ                                                                          | Διεξαγωγή συναντήσεων                                                                               | Συνεχής                                                                         |
|                                                                              | Υλοποίηση συνεργασιών                                                                               | Συνεχής                                                                         |
| ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ                                                                 | Συμμετοχή σε συνδέσμους, οργανισμούς, ενώσεις                                                       | Συνεχής                                                                         |

# ΑΝΑΛΥΣΗ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

GRI 102-44, GRI 102-46

Στο πλαίσιο της συνεχούς βελτίωσης της προσέγγισής μας σε θέματα κοινωνικής υπευθυνότητας και βιώσιμης ανάπτυξης, στον Όμιλο FOURLIS διεξαγάγαμε ανάλυση ουσιαστικότητας ώστε να ιεραρχήσουμε τα θέματα του Ομίλου που παρουσιάζουν τις σημαντικότερες οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές επιδράσεις αλλά και όσα επηρεάζουν σημαντικά τα ενδιαφερόμενά του μέρη.

Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε βασίστηκε στα Πρότυπα GRI και περιλάμβανε τα εξής βήματα:

## 1.

Αναγνώριση πιθανών θεμάτων και των ορίων τους, εντός και εκτός Ομίλου, βάσει μεταξύ άλλων του ευρύτερου πλαισίου βιωσιμότητας των χωρών δραστηριοποίησης του Ομίλου, της στρατηγικής και των ευρύτερων στόχων του Ομίλου, της επισκόπησης των πρακτικών ομοειδών εταιρειών σε διεθνές επίπεδο για την αναγνώριση κλαδικών θεμάτων, καθώς και των αναγνωρισμένων από τη Διοίκηση προσδοκιών των ενδιαφερόμενων μερών του Ομίλου από υφιστάμενες μεθόδους διαβούλευσης.

## 2.

Ιεράρχηση θεμάτων, (α) ως προς τη σημασία των επιδράσεων τους στη Βιώσιμη Ανάπτυξη και (β) ως προς την αναγνωρισμένη, από τη Διοίκηση, σημασία τους για τα ενδιαφερόμενα μέρη.

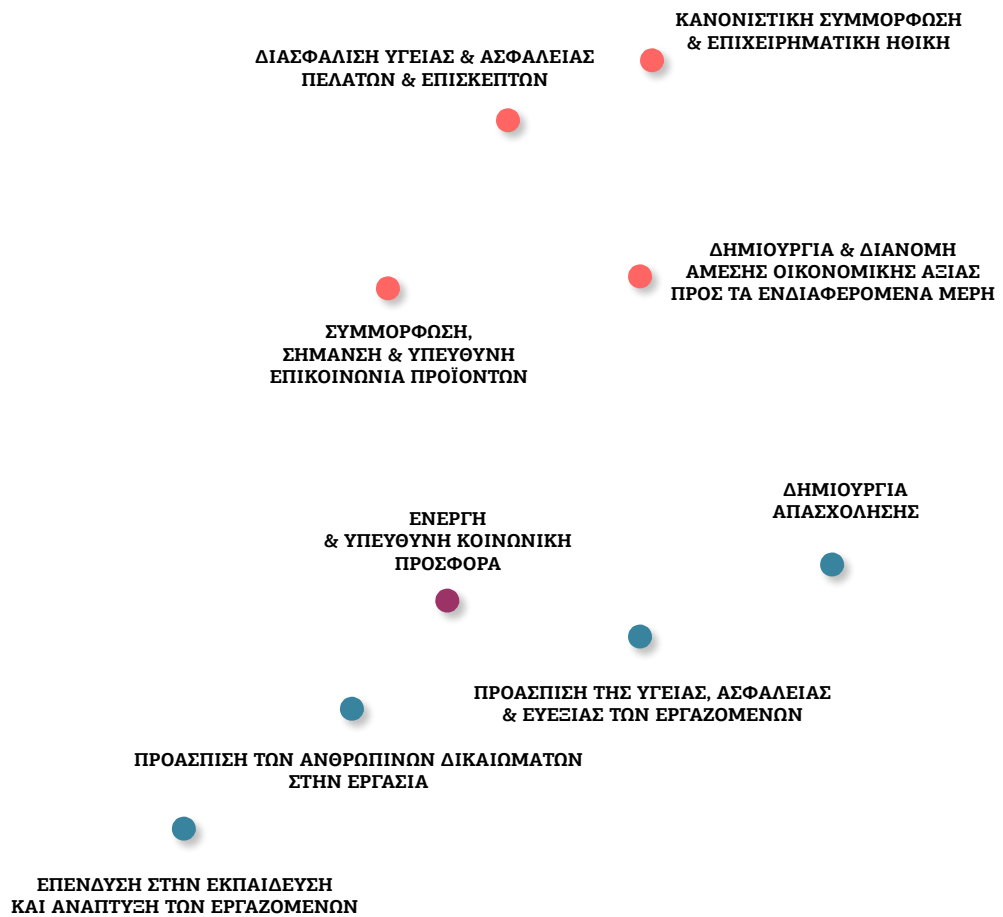
## 3.

Επικύρωση αποτελέσματος διαδικασίας, μέσω ειδικής συνάντησης εργασίας, στην οποία συμμετείχαν Ανώτατα στελέχη του Ομίλου.

Ακολουθεί η γραφιστική απεικόνιση των αποτελεσμάτων της ανάλυσης, ενώ η λίστα των ουσιαστικών θεμάτων για το 2018 μαζί με τα όρια επίδρασής τους και τη σύνδεσή τους με τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης βρίσκονται στις σελίδες 28-31. Η σύνδεσή τους με τις δημοσιοποιήσεις των Προτύπων GRI, παρουσιάζεται στις σελίδες 85-90.

## Πίνακας Ουσιαστικότητας

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ



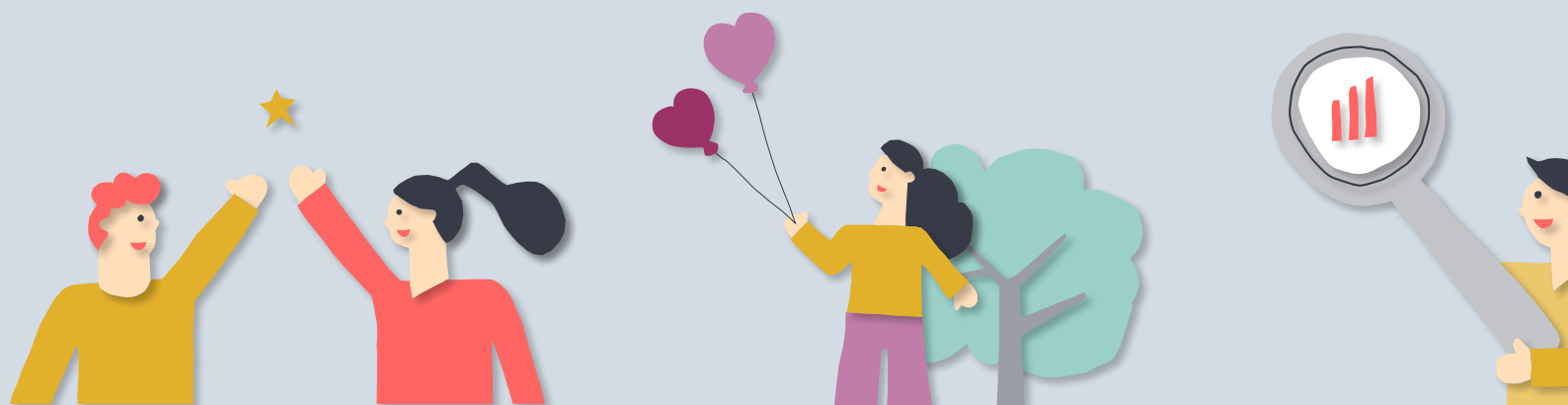
ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΠΙΔΡΑΣΕΩΝ ΣΤΗ ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

● ΓΙΑ ΤΟΥΣ  
ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ

● ΓΙΑ ΤΗΝ  
ΚΟΙΝΩΝΙΑ

● ΓΙΑ ΤΟ  
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

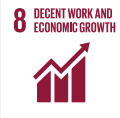
● ΓΙΑ ΤΗΝ  
ΑΓΟΡΑ

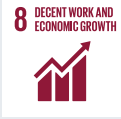


## ΤΑ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑ ΜΑΣ ΘΕΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟ 2018

GRI 102-46, GRI 102-47, GRI 102-49

Ο παρακάτω πίνακας περιλαμβάνει μία περιγραφή του κάθε ουσιαστικού θέματος και των λόγων για τους οποίους ιεραρχήθηκε ως ουσιαστικό για τον Όμιλο FOURLIS, των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ στους οποίους συνεισφέρει ο Όμιλος μέσω της υπεύθυνης διαχείρισης του εκάστοτε ουσιαστικού θέματος, καθώς και των ορίων επίδρασης τους. Τα όρια επίδρασης των ουσιαστικών θεμάτων βιώσιμης ανάπτυξης, βάσει των Προτύπων GRI, δεν αφορούν στο πού ή σε ποιά ενδιαφερόμενα μέρη το θέμα έχει επίδραση αλλά, αντιθέτως, στο ποιά ενδιαφερόμενα μέρη, εντός ή εκτός του Ομίλου, ενδέχεται να προκαλούν αυτές τις επιδράσεις.

| ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ                                               | Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης ΟΗΕ στους οποίους συνεισφέρει ο Όμιλος μέσω της διαχείρισης του εκάστοτε ουσιαστικού θέματος                                                     | Όρια επίδρασης ουσιαστικού θέματος (οντότητες εντός ή εκτός του Ομίλου που ενδέχεται να προκαλούν τις επιδράσεις)                         | ΓΙΑΤΙ ΕΙΝΑΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Κανονιστική συμμόρφωση &amp; επιχειρηματική ηθική</b>      | <br> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Διοίκηση</li> <li>• Εργαζόμενοι</li> <li>• Προμηθευτές/ Συνεργάτες</li> <li>• Πελάτες</li> </ul> | <p>Η διασφάλιση της κανονιστικής συμμόρφωσης και της επιχειρηματικής ηθικής του Ομίλου είναι εξαιρετικά σημαντική γιατί αυξάνει την εμπιστοσύνη των εσωτερικών (π.χ. μέτοχοι, εργαζόμενοι) και εξωτερικών (π.χ. κανονιστικές αρχές, πελάτες, προμηθευτές) ενδιαφερομένων μερών του, γεγονός που συνεισφέρει ευρύτερα στην εύρωστη λειτουργία της οικονομίας και της αγοράς, συμβάλλει στην ισχυροποίηση της δικαιοσύνης και των θεσμών, ενισχύει την κοινωνική συνοχή και την κουλτούρα διαφάνειας, και προστατεύει το φυσικό περιβάλλον μέσω της συμμόρφωσης με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.</p> <p>Ο Όμιλος αναγνωρίζει ότι φυσικά πρόσωπα ή νομικές οντότητες εντός (π.χ. εργαζόμενοι) όσο και εκτός του οργανισμού (π.χ. προμηθευτές, συνεργάτες, πελάτες) ενδέχεται να προκαλέσουν κινδύνους που σχετίζονται με περιστατικά μη συμμόρφωσης με τους νόμους και τους κανονισμούς που διέπουν τη λειτουργία του Ομίλου, με πρακτικές διαφθοράς, συμπεριλαμβανομένων του εκβιασμού και της δωροδοκίας, με την καταπάτηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και του φυσικού περιβάλλοντος κ.α., την εξάλειψη των οποίων διαχειρίζεται μέσα από ένα σύνολο πρακτικών και πολιτικών οι οποίες παρουσιάζονται στις σελίδες 62-65.</p>                                                                                                                      |
| <b>Διασφάλιση υγείας και ασφάλειας πελατών και επισκεπτών</b> | <br> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Διοίκηση</li> <li>• Εργαζόμενοι</li> <li>• Προμηθευτές/ Συνεργάτες</li> <li>• Πελάτες</li> </ul> | <p>Η διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των πελατών, συνεργατών και επισκεπτών στα καταστήματα και τις εγκαταστάσεις του Ομίλου αποτελεί εξαιρετικά σημαντικό θέμα καθώς αφορά τον σεβασμό και την προστασία της ανθρώπινη ζωής, ενώ συμβάλλει και στην ισχυροποίηση του σχετικού κανονιστικού πλαισίου και θεσμών.</p> <p>Επιδράσεις στην υγεία και ασφάλεια των πελατών κατά τη χρήση των προϊόντων ενδέχεται κυρίως να προκληθούν είτε από ελλειψήματα σχεδιασμού ή ελλείψεις οδηγίες χρήσης, είτε από εσφαλμένη χρήση ή συναρμολόγηση των προϊόντων. Για την εξάλειψη αυτού του κινδύνου ο Όμιλος διασφαλίζει τη συνεργασία με προμηθευτές και franchisors που ικανοποιούν ευρωπαϊκές και εθνικές προϋποθέσεις ποιότητας και ασφάλειας των προϊόντων που εμπορεύεται, όσον αφορά τον σχεδιασμό, την παραγωγή, τη χρήση και τη σήμανση τους.</p> <p>Όσον αφορά την υγεία και ασφάλεια εργαζομένων, πελατών, συνεργατών και επισκεπτών κατά τη διάρκεια παραμονής τους στις εγκαταστάσεις του Ομίλου, οι πιθανοί κίνδυνοι ενδέχεται να προκληθούν από ελλιπή τήρηση των κανονισμών ασφαλείας, τόσο από τους ίδιους τους εργαζόμενους του Ομίλου, όσο και από τους πελάτες και επισκέπτες των καταστημάτων.</p> <p>Περισσότερες πληροφορίες για την υπεύθυνη διαχείριση των θεμάτων αυτών από τον Όμιλο είναι διαθέσιμες στις σελίδες 66-71.</p> |

| ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ                                                                     | Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης ΟΗΕ στους οποίους συνεισφέρει ο Όμιλος μέσω της διαχείρισης του εκάστοτε ουσιαστικού θέματος                                                     | Όρια επίδρασης ουσιαστικού θέματος (οντότητες εντός ή εκτός του Ομίλου που ενδέχεται να προκαλούν τις επιδράσεις) | ΓΙΑΤΙ ΕΙΝΑΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Δημιουργία &amp; διανομή άμεσης οικονομικής αξίας προς τα ενδιαφερόμενα μέρη</b> |                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Διοίκηση</li> </ul>                                                      | <p>Η σημαντικότητα της δημιουργίας και διανομής άμεσης οικονομικής αξίας προς τα ενδιαφερόμενα μέρη του Ομίλου προκύπτει κυρίως λόγω της θετικής επίδρασης που έχει στην οικονομική κατάσταση αυτών (μέσω των αμοιβών και παροχών προς τους εργαζόμενους, των μερισμάτων προς τους μετόχους, των πληρωμών προς φορείς χρηματοδότησης, των πληρωμών προς συνεργάτες και προμηθευτές, των καταβολών άμεσων φόρων προς το Κράτος κ.α.), καθώς και λόγω της ευρύτερης συνεισφοράς που δημιουργεί στην οικονομική ανάπτυξη των χωρών δραστηριοποίησής του, μέσω των άμεσων, έμμεσων και επαγόμενων επιδράσεων που προκύπτουν από τις παραπάνω χρηματοροές.</p> <p>Περισσότερες πληροφορίες για το θέμα αυτό είναι διαθέσιμες στις σελίδες 60-61.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Δημιουργία απασχόλησης</b>                                                       |                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Διοίκηση</li> </ul>                                                      | <p>Αντίστοιχα με τη δημιουργία και διανομή άμεσης οικονομικής αξίας προς τα ενδιαφερόμενα μέρη, η δημιουργία απασχόλησης προκύπτει ως ακόμα μία ουσιαστική επίδραση που έχει ο Όμιλος στις οικονομίες και κοινωνίες όπου δραστηριοποιείται, λόγω της συνεισφοράς στη βελτίωση της οικονομικής κατάστασης των χωρών και της κοινωνικής θέσης των άμεσα και έμμεσα εργαζομένων του, στην αύξηση της παραγωγικότητας, καθώς και στη συνεισφορά που προκύπτει ευρύτερα στην οικονομία μέσω της ροής των χρημάτων από τη μισθοδοσία αυτών ως πληρωμές προς διάφορους κλάδους και επιχειρήσεις.</p> <p>Περισσότερες πληροφορίες για το θέμα αυτό είναι διαθέσιμες στις σελίδες 34-38.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Συμμόρφωση, σήμανση &amp; υπεύθυνη επικοινωνία προϊόντων</b>                     | <br> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Διοίκηση</li> <li>• Προμηθευτές / Συνεργάτες</li> </ul>                  | <p>Η συμμόρφωση των εταιρειών του Ομίλου ως προς τη σήμανση και επικοινωνία των προϊόντων τους, συμπεριλαμβανομένης της παροχής πληροφορίας όσον αφορά σε θέματα ποιότητας, υγείας και ασφάλειας, καθώς και σε περιβαλλοντικές και κοινωνικές επιδράσεις που προκύπτουν από τη χρήση πρώτων υλών, μέχρι τις παραγωγικές διαδικασίες σε όλη την εφοδιαστική αλυσίδα, είναι σημαντική κυρίως για τους πελάτες και καταναλωτές καθώς τους επιτρέπει να λαμβάνουν ενήμερες αποφάσεις για τις αγορές τους, να διασφαλίζουν την εξάλειψη κινδύνων που σχετίζονται με πιθανές επιπτώσεις των προϊόντων στην υγεία και ασφάλεια τους, καθώς και να συνεισφέρουν και οι ίδιοι στον ευρύτερο στόχο της υπεύθυνης κατανάλωσης. Ταυτόχρονα, η συμμόρφωση των εταιρειών του Ομίλου ως προς τη σήμανση και επικοινωνία των προϊόντων τους ενισχύει τη διαφάνεια και την εμπιστοσύνη των ενδιαφερομένων του μερών και συνεισφέρει ευρύτερα στην προώθηση πρακτικών υπεύθυνης παραγωγής, καθώς και στην ισχυροποίηση του σχετικού κανονιστικού πλαισίου και των θεσμών.</p> <p>Πιθανοί κίνδυνοι που συνδέονται με την έλλειψη συμμόρφωσης ως προς τη σήμανση και επικοινωνία των προϊόντων του ενδέχεται να προκληθούν από τον ίδιο τον Όμιλο, είτε από τους προμηθευτές και συνεργάτες του.</p> <p>Περισσότερες πληροφορίες για τη διαχείριση του θέματος αυτού είναι διαθέσιμες στις σελίδες 68-71.</p> |

| ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ                                                             | Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης ΟΗΕ στους οποίους συνεισφέρει ο Όμιλος μέσω της διαχείρισης του εκάστοτε ουσιαστικού θέματος                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Όρια επίδρασης ουσιαστικού θέματος (οντότητες εντός ή εκτός του Ομίλου που ενδέχεται να προκαλούν τις επιδράσεις)       | ΓΙΑΤΙ ΕΙΝΑΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Προάσπιση της υγείας, ασφάλειας &amp; ευεξίας των εργαζομένων</b></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Διοίκηση</li> <li>• Εργαζόμενοι</li> <li>• Προμηθευτές / Συνεργάτες</li> </ul> | <p>Σύμφωνα με την έκθεση του 2019 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας με τίτλο «Ασφάλεια και Υγεία στην καρδιά του Μέλλοντος της Εργασίας», σχεδόν 3 εκατομμύρια εργαζόμενοι πεθαίνουν κάθε χρόνο από εργατικά ατυχήματα και ασθένειες που σχετίζονται με την εργασία. Επιπρόσθετα, 374 εκατομμύρια εργαζόμενοι υποφέρουν κάθε χρόνο από μη θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα. Εκτός από αυτό το μη αποδεκτό ανθρώπινο κόστος - που είναι εμφανώς το πιο σημαντικό - οι ημέρες που χάθηκαν στην εργασία παγκοσμίως αντιπροσωπεύουν σχεδόν το 4% του παγκόσμιου Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ). Η σημαντικότητα του θέματος επομένως σχετίζεται τόσο με τις επιδράσεις στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, αλλά και ευρύτερα με την αξιοπρεπή εργασία και την οικονομική ανάπτυξη. Επίσης, το θέμα της προάσπισης της υγείας, ασφάλειας και ευεξίας των εργαζομένων παραμένει ουσιαστικό κυρίως λόγω της σημαντικότητας που ενέχουν ευρύτερα τα θέματα αυτά, τόσο για τον φυσικό κίνδυνο για τις ζωές των εργαζομένων, όσο και για τις πνευματικές και ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις που σχετίζονται με την έννοια της ευεξίας, την ισορροπία μεταξύ του προσωπικού και επαγγελματικού χρόνου, καθώς και τις μη-μεταδιδόμενες ασθένειες.</p> <p>Οι πιθανοί κίνδυνοι που σχετίζονται με τα θέματα αυτά ενδέχεται να προκληθούν είτε από παραλείψεις που σχετίζονται με την οργάνωση και διαχείριση των μηχανισμών ασφαλείας από τις ίδιες τις διοικήσεις των εταιρειών, είτε από λανθασμένη εφαρμογή αυτών από τους εργαζόμενους, τους συνεργάτες ή τους προμηθευτές τους. Περισσότερες πληροφορίες για την υπεύθυνη διαχείριση του Ομίλου σχετικά με το θέμα αυτό είναι διαθέσιμες στις σελίδες 44-47.</p> |
| <p><b>Ενεργή &amp; υπεύθυνη κοινωνική προσφορά</b></p>                      |       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Διοίκηση</li> <li>• Εργαζόμενοι</li> <li>• ΜΚΟ/ΦΟΡΕΙΣ</li> </ul>               | <p>Η ενεργή και υπεύθυνη κοινωνική προσφορά του Ομίλου, σε όλες τις χώρες δραστηριοποίησής του, αποτελεί σημαντικό παράγοντα βελτίωσης της ζωής των πολιτών στις τοπικές και ευρύτερες κοινωνίες, κυρίως όσον αφορά τους τομείς της καταπολέμησης της φτώχειας και της πείνας, τη βελτίωση της υγείας και ευημερίας, της ποιοτικής εκπαίδευσης, καθώς και της βιωσιμότητας των πόλεων και κοινοτήτων, μέσω δράσεων για την ενδυνάμωση της πολιτιστικής κληρονομιάς. Παράλληλα, μέσω των συνεργασιών, κυρίως με μη-κερδοσκοπικούς οργανισμούς και άλλους φορείς, ο Όμιλος καταφέρει τόσο να πολλαπλασιάσει τις επιδράσεις των δράσεων του, αλλά και να υποστηρίξει οικονομικά τους φορείς αυτούς να φέρουν εις πέρας το έργο τους.</p> <p>Οι επιδράσεις επομένως που προκύπτουν από τη διαχείριση του θέματος προκαλούνται τόσο από τις αποφάσεις της Διοίκησης του Ομίλου, ως προς τις προτεραιότητες που θέτει, από τους εργαζόμενους και την εθελοντική τους προσφορά, καθώς και από τις ΜΚΟ/ΦΟΡΕΙΣ με τους οποίους συνεργάζεται ο Όμιλος.</p> <p>Περισσότερες πληροφορίες για τις συγκεκριμένες δράσεις που ανέλαβε ο Όμιλος στο πλαίσιο της ενεργής και υπεύθυνης κοινωνικής προσφοράς του είναι διαθέσιμες στις σελίδες 48-57.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

| ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ                                              | Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης ΟΗΕ στους οποίους συνεισφέρει ο Όμιλος μέσω της διαχείρισης του εκάστοτε ουσιαστικού θέματος                                                                                                                                                                                                                           | Όρια επίδρασης ουσιαστικού θέματος (οντότητες εντός ή εκτός του Ομίλου που ενδέχεται να προκαλούν τις επιδράσεις)       | ΓΙΑΤΙ ΕΙΝΑΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Πρόσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στην εργασία</b>      | <br><br><br> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Διοίκηση</li> <li>• Εργαζόμενοι</li> <li>• Προμηθευτές / Συνεργάτες</li> </ul> | <p>Η πρόσπιση και διαφύλαξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, πέραν της κανονιστικής απαίτησης, παρουσιάζει μια σειρά οφελών για τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους όπως αύξηση της παραγωγικότητας, βελτίωση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, εξισορρόπησης των δύο φύλων, μείωση των ανισοτήτων, ενίσχυση της διακράτησης του ανθρώπινου δυναμικού, της ικανοποίησης των εργαζομένων, της εταιρικής κουλτούρας κ.α. Ως συνέπεια αυτών, το θέμα σχετίζεται ευρύτερα με την αξιοπρεπή εργασία και την οικονομική ανάπτυξη, την κοινωνική συνοχή και την ισορροπία της δικαιοσύνης και των θεσμών. Πιθανοί κίνδυνοι που σχετίζονται με περιστατικά διάκρισης ή καταπίεσης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στην εργασία ενδέχεται να προκληθούν είτε από έλλειψη του κατάλληλου πλαισίου διαχείρισης από τη διοίκηση του Ομίλου ή των προμηθευτών και συνεργατών του, καθώς και από πιθανή ελλιπή εφαρμογή των κατάλληλων πρακτικών από την πλευρά των εργαζομένων. Περισσότερες πληροφορίες για το θέμα αυτό είναι διαθέσιμες στις σελίδες 39-40.</p> |
| <b>Επένδυση στην εκπαίδευση και ανάπτυξη των εργαζομένων</b> | <br>                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Διοίκηση</li> </ul>                                                            | <p>Το θέμα της εκπαίδευσης και ανάπτυξης των εργαζομένων αναδεικνύεται ως σημαντικό λόγω της προστιθέμενης αξίας που δημιουργεί για τους ίδιους τους εργαζομένους, μέσω της βελτίωσης των γνώσεων και ικανοτήτων τους, καθώς και της δημιουργίας ευκαιριών ανάπτυξης τόσο εντός όσο και εκτός του Ομίλου. Αντίστοιχα, ένα καταρτισμένο ανθρώπινο δυναμικό ενισχύει την αποδοτικότητα των εργασιών και βελτιώνει τους ρυθμούς ανάπτυξης του Ομίλου. Ως ευρύτερες επομένως επιδράσεις για την οικονομία και την κοινωνία προκύπτει η συνεισφορά του Ομίλου στην αξιοπρεπή εργασία και την οικονομική ανάπτυξη, καθώς και στην ποιοτική εκπαίδευση, μέσω της δημιουργίας πνευματικού κεφαλαίου. Η πρόκληση αυτών των επιδράσεων σχετίζεται κυρίως με τις αποφάσεις της Διοίκησης του Ομίλου, όσον αφορά το μέγεθος και τις επιλογές της επένδυσης στην εκπαίδευση και την ανάπτυξη των εργαζομένων του. Περισσότερες πληροφορίες είναι διαθέσιμες στις σελίδες 41-43.</p>                                                                        |

# ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ





Ο Όμιλος FOURLIS είναι οι Άνθρωποί του, όλοι εκείνοι δηλαδή που καθημερινά στηρίζουν τη λειτουργία του. Στον Όμιλο FOURLIS, η δημιουργία και η διαφύλαξη των θέσεων εργασίας, η διασφάλιση ενός υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, η αξιοκρατία και η προσωπική ανάπτυξη, ο σεβασμός των ανθρώπινων δικαιωμάτων αλλά και η παροχή ίσων ευκαιριών εκπαίδευσης, αξιολόγησης και επιβράβευσης για όλους, αποτελούν το επίκεντρο της φιλοσοφίας και των πρακτικών μας.





# ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

## ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ



### Τρόπος διαχείρισης

Παρά τη δύσκολη οικονομική συγκυρία, στον Όμιλο FOURLIS φροντίζουμε να δημιουργούμε νέες θέσεις εργασίας με την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων μας στην Ελλάδα και το εξωτερικό. Με αυτόν τον τρόπο συμβάλλουμε στην προσπάθεια να επανέλθει η ελληνική οικονομία σε σταθερούς ρυθμούς ανάπτυξης, ενώ ενισχύουμε τις τοπικές κοινωνίες και τονώνουμε τις εθνικές οικονομίες στις χώρες όπου δραστηριοποιούμαστε.

Σε όποια από τις εταιρείες παρουσιάζεται ανάγκη κάλυψης νέων θέσεων εργασίας, τότε αυτές καλύπτονται άμεσα είτε με εσωτερική μετακίνηση/προαγωγή εργαζομένων (μέσω της διαδικασίας Ανοικτής Στελέχωσης), είτε με απευθείας πρόταση αλλαγής θέσης/προαγωγής σε κάποιον εργαζόμενο (για υψηλόβαθμα στελέχη), είτε με νέα πρόσληψη.

Συγκεκριμένα, η Πολιτική και Διαδικασία της Ανοικτής Στελέχωσης (Open Resourcing) που εφαρμόζουμε διασφαλίζει ότι οι θέσεις εργασίας προς κάλυψη ανακοινώνονται κατ' αρχάς στους εργαζόμενους του Ομίλου, οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα να υποβάλλουν υποψηφιότητα και να συμμετέχουν, με προτεραιότητα, στη διαδικασία αξιολόγησης και επιλογής.

Ως προς τις νέες προσλήψεις, ο Όμιλος FOURLIS βοηθάει, επίσης, τους νέους να κάνουν τα πρώτα επαγγελματικά τους βήματα και να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία μέσω της συμμετοχής τους στο πρόγραμμα αμειβόμενης απασχόλησης για νέους «ReGeneration» και της στενής συνεργασίας του Ομίλου με Πανεπιστήμια, Ιδιωτικούς Φορείς και Οργανισμούς, όπως για παράδειγμα το Οικονομικό Πανεπιστήμιο και το Deree College.

GRI 102-7

#### Συνολικός αριθμός εργαζομένων\*

Το 2018,  
ο Όμιλος FOURLIS αριθμούσε

**4.038**

εργαζόμενους.

GRI 102-8

#### Συνολικός αριθμός εργαζομένων ανά σύμβαση εργασίας και φύλο

| Σύμβαση<br>εργασίας | 2018   |          | 2017   |          |
|---------------------|--------|----------|--------|----------|
|                     | Ανδρες | Γυναίκες | Ανδρες | Γυναίκες |
| <b>Αορίστου</b>     | 1.783  | 1.980    | 1.786  | 1.925    |
| <b>Ορισμένου</b>    | 134    | 141      | 93     | 93       |

#### Συνολικός αριθμός εργαζομένων ανά σύμβαση εργασίας και περιοχή

| Χώρες            | 2018     |           | 2017     |           |
|------------------|----------|-----------|----------|-----------|
|                  | Αορίστου | Ορισμένου | Αορίστου | Ορισμένου |
| <b>Ελλάδα</b>    | 2.324    | 141       | 2.328    | 97        |
| <b>Κύπρος</b>    | 349      | 2         | 326      | 0         |
| <b>Ρουμανία</b>  | 364      | 106       | 358      | 80        |
| <b>Βουλγαρία</b> | 465      | 26        | 452      | 9         |
| <b>Τουρκία</b>   | 261      | 0         | 247      | 0         |

#### Συνολικός αριθμός εργαζομένων ανά είδος απασχόλησης και φύλο

| Είδος<br>Απασχόλησης | 2018   |          | 2017   |          |
|----------------------|--------|----------|--------|----------|
|                      | Ανδρες | Γυναίκες | Ανδρες | Γυναίκες |
| <b>Πλήρους</b>       | 1.312  | 996      | 1.338  | 1.025    |
| <b>Μερικής</b>       | 605    | 1.125    | 541    | 993      |

\* Ο αριθμός εργαζομένων έχει εκφραστεί ως αριθμός ατόμων και αφορά την εικόνα στις 31/12/18 και 31/12/17 αντίστοιχα. Ως «εργαζόμενοι» ορίζονται οι άμεσα απασχολούμενοι στον Όμιλο. Σημειώνεται πως δεν πραγματοποιείται σημαντικό ποσοστό εργασιών από άτομα που δεν συγκαταλέγονται στην κατηγορία «εργαζόμενοι» όπως αυτή ορίζεται ανωτέρω. Τέλος, δεν υπάρχουν κανενός είδους διακυμάνσεις στον αριθμό των εργαζομένων του Ομίλου, όπως είναι οι εποχιακές διακυμάνσεις.

## Εσωτερική Επικοινωνία

Για τον Όμιλο FOURLIS η εσωτερική επικοινωνία αποτελεί προτεραιότητα για την ομαλή λειτουργία του Οργανισμού. Για το λόγο αυτό φροντίζουμε να ενημερώνουμε και να εμπλέκουμε τους Ανθρώπους μας στις πρωτοβουλίες του Ομίλου, ενώ παράλληλα τους παρέχουμε τη δυνατότητα να επικοινωνούν μεταξύ τους, ανεξαρτήτως ιεραρχικής βαθμίδας.

Η διαχείριση της εσωτερικής επικοινωνίας πραγματοποιείται μέσα από ποικίλες ενέργειες και εργαλεία όπως:

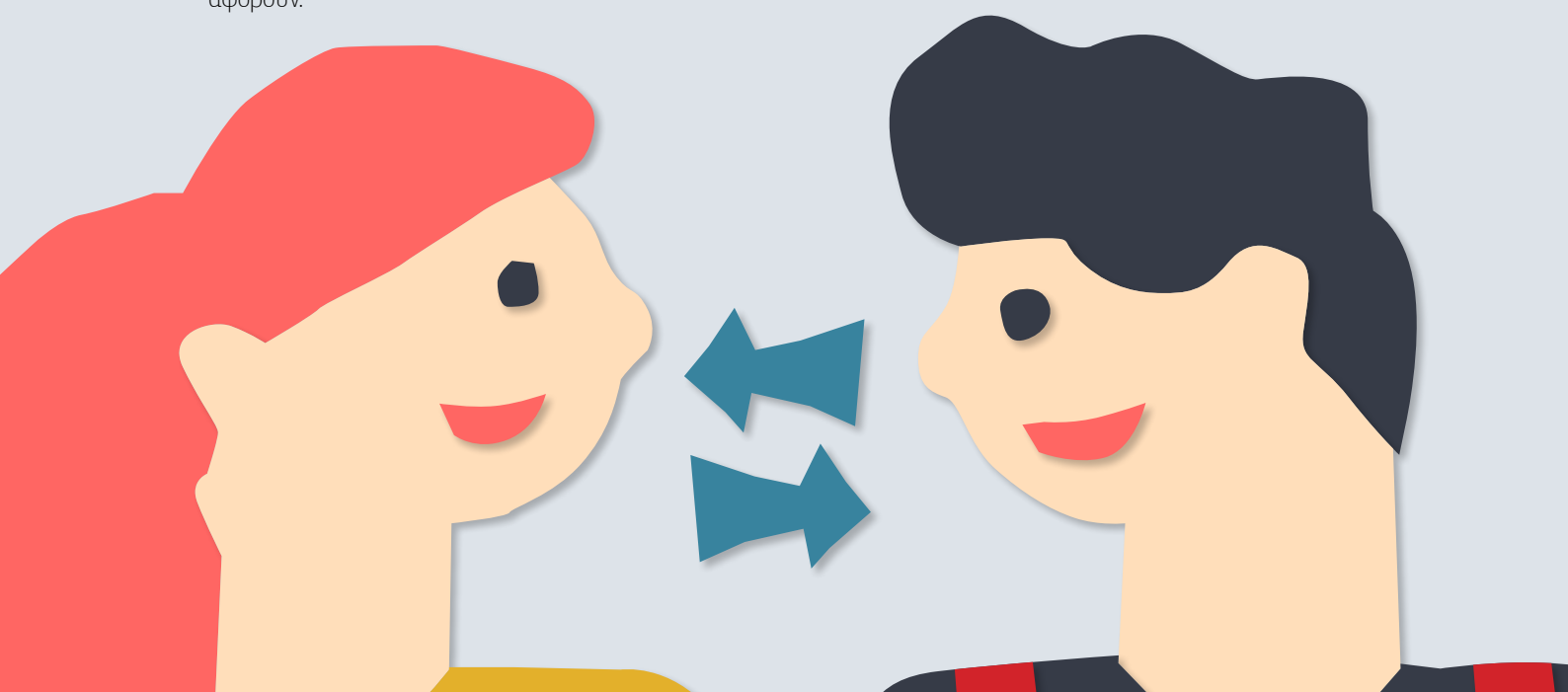
- > Χρήση, από το 2014 μέχρι το τέλος του 2018, του διαδικτυακού εργαλείου επικοινωνίας «Yammer». Πρόκειται για ένα «κλειστό» κοινωνικό δίκτυο, αποκλειστικά και μόνο για τους εργαζόμενους του Ομίλου FOURLIS, οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα να ενημερώνονται για τα τρέχοντα νέα και τις δράσεις του Ομίλου, αλλά και να επικοινωνούν μεταξύ τους σε όποια εταιρεία του Ομίλου κι αν εργάζονται και σε όποια χώρα κι αν διαμένουν. Από τον Νοέμβριο του 2018 το «Yammer» χρησιμοποιείται αποκλειστικά σαν μέσο επικοινωνίας των στελεχών.
- > Με στόχο την ενίσχυση της ενημέρωσης των εργαζομένων μέσω ενός interactive εργαλείου πιο φιλικού στο χρήστη το 2018 δημιουργήθηκε, αποκλειστικά και μόνο για τους εργαζόμενους του Ομίλου, ένα νέο mobile application (social network), διαθέσιμο σε πέντε γλώσσες, με την ονομασία F2F (FriendtoFriend). Μέσω του F2F οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να περιηγηθούν σε όλα τα sites του Ομίλου, να παρακολουθήσουν εκπαιδευτικά προγράμματα που τους αφορούν, να επικοινωνούν με όλους τους συναδέλφους τους σε πραγματικό χρόνο, μια και το application παρέχει δυνατότητα αυτόματης μετάφρασης κειμένων, καθώς και να επιλέγουν να ενημερώνονται για θέματα που τους αφορούν.

> Στο πλαίσιο της συνεχούς βελτίωσης της εσωτερικής μας επικοινωνίας, στοχεύουμε στο να αξιολογούμε περιοδικά τις προσπάθειές μας, μέσω της διεξαγωγής της διετούς «Έρευνας Δέσμευσης Εργαζομένων». Με σύνθημα «Η γνώμη σας είναι σημαντική!» και πρωταρχικό στόχο την ενίσχυση της ικανοποίησης και της δέσμευσης του Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου μας, όλοι οι εργαζόμενοι καλούνται κάθε 2 χρόνια να συμμετέχουν ανώνυμα στην έρευνα και να αποτυπώνουν τις απόψεις τους σε θέματα διοίκησης, επικοινωνίας, οργάνωσης, συνεργασίας, εκπαίδευσης και ανάπτυξης, εργασιακού κλίματος, αμοιβών κ.λπ. Μέσα από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτουν περιοχές προς δράση και περαιτέρω βελτίωση στον Όμιλό μας και ξεκινούν αντίστοιχες ενέργειες.

Σε συνέχεια της «Έρευνας Δέσμευσης Εργαζομένων» που διενεργήθηκε το 2018, συγκεντρώσαμε τις προτάσεις των εργαζομένων τις οποίες επεξεργαστήκαμε και προχωρήσαμε στον σχεδιασμό και την υλοποίηση ενεργειών, οι οποίες επικεντρώνονται στις παρακάτω κατηγορίες:

- > Επικοινωνία & Συνεργασία
- > Εκπαίδευση & Ανάπτυξη
- > Διοίκηση & Οργανωτικά Θέματα
- > Κοινωνική Υπευθυνότητα

Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν το νέο mobile application F2F καθώς και η διοργάνωση εκδηλώσεων (πάρτι) για τους εργαζόμενους του Ομίλου.



## Άλλες δράσεις για τους Ανθρώπους μας

### Θεσμοί αναγνώρισης, προσφοράς και επιβράβευσης εργαζομένων Ομίλου FOURLIS

Εκτός από τα παραπάνω εργαλεία επικοινωνίας, στον Όμιλο FOURLIS πιστεύουμε πως στο πλαίσιο μίας υγιούς σχέσης με το Ανθρώπινο Δυναμικό μας, είναι ηθικό καθήκον μας να επιβραβεύουμε τους ανθρώπους μας για την προσφορά, την αφοσίωση και τη συμβολή τους στην καλή πορεία του Ομίλου, αλλά και να στηρίζουμε τους ίδιους και τις οικογένειές τους με όποιο τρόπο μπορούμε.

**Στο πλαίσιο αυτό, υλοποιούμε τους θεσμούς που παρουσιάζονται στη συνέχεια.**

## ΒΡΑΒΕΥΣΗ ΠΟΛΥΕΤΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Μέσα από το θεσμό αυτό, επιβραβεύονται οι εργαζόμενοι του Ομίλου που για χρόνια έχουν προσφέρει και συμβάλει στην επίτευξη των στόχων του (10, 20 και 30 χρόνια αναγνώρισης και προσφοράς). Το 2018, αναγνωρίστηκε η πολυετής προσφορά 316 εργαζομένων στην Ελλάδα, 25 στην Κύπρο, 21 στη Ρουμανία και 1 στη Βουλγαρία.

### ΛΕΜΕ BRAVO!



Ο θεσμός «Λέμε BRAVO!» έχει ως στόχο την ανάδειξη και βράβευση όλων εκείνων των εργαζομένων που μέσα από συγκεκριμένες συμπεριφορές διακρίνονται για τον επαγγελματισμό και την ξεχωριστή προσφορά τους, σύμφωνα πάντα με τις Αξίες και την Αποστολή του Ομίλου μας. Αξίζει να αναφερθεί ότι στο πλαίσιο της διαδικασίας οι ίδιοι οι εργαζόμενοι ξεχωρίζουν και επιβραβεύουν ανάλογες συμπεριφορές συναδέλφων τους.

Το 2018, μέσω του θεσμού αυτού, βραβεύτηκαν συνολικά 45 εργαζόμενοι και συγκεκριμένα 28 στην Ελλάδα, 4 στην Κύπρο, 5 στη Βουλγαρία, 5 στη Ρουμανία και 3 στην Τουρκία.

## ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΥΠΟΤΡΟΦΙΩΝ

Αναγνωρίζοντας την αξία και τη σημασία της εκπαίδευσης για τους νέους και το δικαίωμα όλων σε ίσες ευκαιρίες, από το 2013 στον Όμιλο FOURLIS υλοποιούμε το πρόγραμμα «Σπουδ@ζω με Υποτροφία». Πρόκειται για ένα πρόγραμμα το οποίο στοχεύει στη στήριξη παιδιών εργαζομένων τα οποία σπουδάζουν σε δημόσια Ανώτερα ή Ανώτατα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα της Ελλάδας και της Κύπρου, εκτός του μόνιμου τόπου διαμονής τους, και των οποίων οι οικογένειες αντιμετωπίζουν δυσκολίες να ανταποκριθούν στις οικονομικές απαιτήσεις της κάλυψης των εξόδων διαμονής τους σε άλλη πόλη. Κάθε ακαδημαϊκό έτος, προσφέρουμε 5 υποτροφίες ύψους 3.000€ έκαστη.

## ΒΡΑΒΕΥΣΗ ΑΡΙΣΤΟΥΧΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ

Κάθε χρόνο, στον Όμιλο FOURLIS βραβεύουμε παιδιά εργαζομένων που είτε είναι αριστοί μαθητές, είτε εισήχθησαν σε Ανώτερα και Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα. Το 2018, συνολικά 75 μαθητές σε Ελλάδα, 3 στην Κύπρο, 16 στη Βουλγαρία, 9 στη Ρουμανία και 1 στην Τουρκία βραβεύτηκαν είτε για τις επιδόσεις τους στο σχολείο, είτε για την εισαγωγή τους σε πανεπιστημιακά ιδρύματα της χώρας τους.

## ΚΑΛΟΚΑΙΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΠΑΙΔΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Από το 2017, στον Όμιλο FOURLIS υλοποιείται το πρόγραμμα «Καλοκαιρινή απασχόληση παιδιών εργαζομένων», που στόχο έχει να δώσει την ευκαιρία σε παιδιά εργαζομένων να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία και να εξοικειωθούν με το εργασιακό περιβάλλον.

Στο πρόγραμμα συμμετέχουν έφηβοι ηλικίας 15-18 ετών για την Ελλάδα και 16-18 ετών για το εξωτερικό, οι οποίοι προσλαμβάνονται σε εταιρείες του Ομίλου FOURLIS σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία της χώρας στην οποία πρόκειται να εργαστούν. Το πρόγραμμα υλοποιείται μόνο την καλοκαιρινή περίοδο και τα παιδιά απασχολούνται για διάστημα δύο εβδομάδων.

Μέσω του προγράμματος αυτού, το 2018 απασχολήθηκαν 44 παιδιά σε εταιρείες και καταστήματα του Ομίλου, εκ των οποίων 37 στην Ελλάδα, 5 στη Βουλγαρία και 2 στη Ρουμανία.

## ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ «INVESTORS IN PEOPLE»



Το 2017, η FOURLIS A.E. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ πιστοποιήθηκε για δεύτερη συνεχόμενη φορά με το διεθνώς αναγνωρισμένο πρότυπο «INVESTORS IN PEOPLE» (IiP), 6ης πλέον γενιάς. Η πιστοποίηση αυτή είναι διάρκειας τριών ετών. Το πρότυπο «INVESTORS IN PEOPLE» είναι ένα εργαλείο που βοηθά τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς να βελτιώσουν τις επιδόσεις τους στην επίτευξη των επιχειρηματικών τους στόχων, μέσα από τη διαχείριση και ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού τους.

Αποτελείται από τέσσερις φάσεις (σε χρονική σειρά):

- > Διάγνωση: Στο στάδιο αυτό πραγματοποιείται συζήτηση με εκπρόσωπο της IiP σχετικά με τις φιλοδοξίες και τους στόχους του οργανισμού, καθώς επίσης και με τον τρόπο που λειτουργεί (πολιτικές, διαδικασίες).
- > Online Assessment: Οι εργαζόμενοι συμπληρώνουν ένα σύντομο ερωτηματολόγιο, σε ηλεκτρονική μορφή.
- > Συνεντεύξεις με εργαζόμενους της εταιρείας και παρατήρηση: Στο στάδιο αυτό, εκπρόσωπος της IiP επισκέπτεται τις εγκαταστάσεις της εταιρείας και πραγματοποιεί συναντήσεις τόσο με τη Διοίκηση της εταιρείας όσο και με εργαζομένους της.
- > Σύνταξη σχετικής αναφοράς.

**Στην «καρδιά» του προτύπου βρίσκονται οι φιλοδοξίες του Οργανισμού (Organization Ambition), ενώ το πρότυπο εξετάζει τις ακόλουθες 9 περιοχές:**

1. Καθοδήγηση και παρακίνηση εργαζομένων
2. Βιώνοντας τις αξίες της εταιρείας
3. Ενδυνάμωση / ανάπτυξη εργαζομένων και εμπλοκή αυτών στη διαδικασία της λήψης αποφάσεων
4. Διοίκηση απόδοσης
5. Αναγνώριση και ανταμοιβή της υψηλής απόδοσης
6. Δομή εργασίας
7. Χτίζοντας δεξιότητες
8. Προσφέροντας διαρκή βελτίωση
9. Δημιουργία αειφόρου ανάπτυξης

Κάθε μία από τις παραπάνω 9 περιοχές, χωρίζονται σε επιμέρους τρεις ενότητες και έτσι η εταιρεία αξιολογείται σε 27 συνολικά κριτήρια.

Για το 2017, η FOURLIS A.E. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ, βρίσκεται στο επίπεδο Established σε 5 από τα 27 κριτήρια, σε επίπεδο Advanced σε 2 και τέλος σε επίπεδο Developed στα 20 κριτήρια.

Στο πρότυπο της 6ης γενιάς προβλέπεται επαναξιολόγηση μετά το διάστημα των 12 μηνών και στη συνέχεια μετά από 24 μήνες από την πιστοποίηση. Με αυτό τον τρόπο η εταιρεία έχει στο πλευρό της έναν πολύτιμο συνεργάτη, αρωγό στην προσπάθειά της να επιτύχει τους στόχους της στη διαχείριση και ανάπτυξη των εργαζομένων της. Τον Σεπτέμβριο του 2018 πραγματοποιήθηκε η επαναξιολόγηση, σύμφωνα με την οποία η πρόοδος του Ομίλου μας είναι σε συμφωνία με τις οδηγίες του προτύπου.

## Αποτελέσματα

GRI 401-1

**Συνολικός αριθμός\* και ρυθμοί πρόσληψης νέων απασχολούμενων και αντικατάσταση απασχολούμενων κατά ηλικιακή ομάδα, φύλο και περιοχή**

| 2018                 |           |                     |                     |                         |                    |                     |                        |
|----------------------|-----------|---------------------|---------------------|-------------------------|--------------------|---------------------|------------------------|
| Ηλικιακή Ομάδα       |           | Αριθμός αποχωρήσεων | Αριθμός εργαζομένων | Ποσοστό αποχωρήσεων (%) | Αριθμός προσλήψεων | Αριθμός Εργαζομένων | Ποσοστό προσλήψεων (%) |
|                      |           |                     |                     |                         |                    |                     |                        |
| Ηλικιακή Ομάδα       | <30       | 712                 | 1.254               | 56,8                    | 932                | 1.254               | 74,3                   |
|                      | 30-50     | 280                 | 2.255               | 12,4                    | 315                | 2.255               | 14,0                   |
|                      | 50>       | 30                  | 529                 | 5,7                     | 29                 | 529                 | 5,5                    |
| Φύλο                 | Άνδρες    | 579                 | 1.917               | 30,2                    | 693                | 1.917               | 36,2                   |
|                      | Γυναίκες  | 443                 | 2.121               | 20,9                    | 583                | 2.121               | 27,5                   |
| <b>Σύνολο Ομίλου</b> |           | <b>1.022</b>        | <b>4.038</b>        | <b>25,3</b>             | <b>1.276</b>       | <b>4.038</b>        | <b>31,6</b>            |
| Χώρα                 | Ελλάδα    | 289                 | 2.465               | 11,7                    | 389                | 2.465               | 15,8                   |
|                      | Κύπρος    | 145                 | 351                 | 41,3                    | 162                | 351                 | 46,2                   |
|                      | Ρουμανία  | 198                 | 470                 | 42,1                    | 237                | 470                 | 50,4                   |
|                      | Βουλγαρία | 206                 | 491                 | 42,0                    | 240                | 491                 | 48,9                   |
|                      | Τουρκία   | 184                 | 261                 | 70,5                    | 248                | 261                 | 95,0                   |

| 2017                 |           |                     |                     |                         |                    |                     |                        |
|----------------------|-----------|---------------------|---------------------|-------------------------|--------------------|---------------------|------------------------|
| Ηλικιακή Ομάδα       |           | Αριθμός αποχωρήσεων | Αριθμός εργαζομένων | Ποσοστό αποχωρήσεων (%) | Αριθμός προσλήψεων | Αριθμός Εργαζομένων | Ποσοστό προσλήψεων (%) |
|                      |           |                     |                     |                         |                    |                     |                        |
| Ηλικιακή Ομάδα       | <30       | 455                 | 1.165               | 39,1                    | 456                | 1.165               | 39,1                   |
|                      | 30-50     | 291                 | 2.188               | 13,3                    | 205                | 2.188               | 9,4                    |
|                      | 50>       | 242                 | 544                 | 44,5                    | 23                 | 544                 | 4,2                    |
| Φύλο                 | Άνδρες    | 603                 | 1.879               | 32,1                    | 388                | 1.879               | 20,7                   |
|                      | Γυναίκες  | 385                 | 2.018               | 19,1                    | 296                | 2.018               | 14,7                   |
| <b>Σύνολο Ομίλου</b> |           | <b>988</b>          | <b>3.897</b>        | <b>25,4</b>             | <b>684</b>         | <b>3.897</b>        | <b>17,6</b>            |
| Χώρα                 | Ελλάδα    | 252                 | 2.425               | 10,4                    | 284                | 2.425               | 11,7                   |
|                      | Κύπρος    | 118                 | 326                 | 36,2                    | 93                 | 326                 | 28,5                   |
|                      | Ρουμανία  | 209                 | 438                 | 47,7                    | 118                | 438                 | 26,9                   |
|                      | Βουλγαρία | 231                 | 461                 | 50,1                    | 145                | 461                 | 31,5                   |
|                      | Τουρκία   | 178                 | 247                 | 72,1                    | 44                 | 247                 | 17,8                   |

\* Ο αριθμός εργαζομένων έχει εκφραστεί ως αριθμός ατόμων και αφορά την εικόνα στις 31/12/18 και 31/12/17 αντίστοιχα.

GRI 401-2

**Παροχές που προσφέρονται σε εργαζόμενους πλήρους και μερικής απασχόλησης και δεν παρέχονται σε εποχιακούς εργαζόμενους, κατά σημαντική τοποθεσία λειτουργίας**

|                                   | Ελλάδα |      | Κύπρος |      | Ρουμανία |      | Βουλγαρία |      | Τουρκία |      |
|-----------------------------------|--------|------|--------|------|----------|------|-----------|------|---------|------|
|                                   | 2018   | 2017 | 2018   | 2017 | 2018     | 2017 | 2018      | 2017 | 2018    | 2017 |
| Ασφάλεια ζωής                     | ✓      | ✓    | ✓      | ✓    | ✓        | ✓    | ✓         | ✓    | ✓       | ✓    |
| Υγειονομική περίθαλψη             | ✓      | ✓    | ✓      | ✓    | ✓        | ✓    | ✓         | ✓    | ✓       | ✓    |
| Κάλυψη αναπηρίας και ανικανότητας | ✓      | ✓    | ✓      | ✓    | ✓        | ✓    | ✓         | ✓    | ✓       | ✓    |
| Γονική άδεια*                     | ✓      | ✓    | ✓      | ✓    |          |      |           |      |         |      |
| Συνταξιοδοτικές παροχές**         | ✓      | ✓    | ✓      | ✓    |          |      |           |      |         |      |
| Stock option plan                 | ✓      | ✓    | ✓      | ✓    | ✓        | ✓    | ✓         | ✓    | ✓       | ✓    |

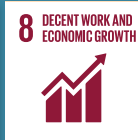
\* Η γονική άδεια χορηγείται βάσει νομοθεσίας.

\*\* Δεν προσφέρονται συνταξιοδοτικές παροχές στη Ρουμανία, τη Βουλγαρία και την Τουρκία καθώς αυτό δεν αποτελεί κοινή πρακτική στις χώρες αυτές.



# ΠΡΟΑΣΠΙΣΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ**



## Τρόπος διαχείρισης

Στον Όμιλο FOURLIS προσεγγίζουμε τα θέματα σεβασμού και προστασίας των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων με συστηματικό τρόπο, μέσω των πολιτικών που υιοθετούμε και των πρωτοβουλιών που αναλαμβάνουμε.

Η προσπάθεια αυτή έχει σαν βασικούς της άξονες:

- > Τη συμμετοχή μας στο Οικουμενικό Σύμφωνο του ΟΗΕ (United Nations Global Compact), μέσω του οποίου δεσμευόμαστε να τηρούμε τις αντίστοιχες Αρχές, όπως για παράδειγμα εκείνες που αφορούν την προώθηση της ελευθερίας του συνδικαλιζέσθαι, την εξάλειψη της παιδικής και της καταναγκαστικής εργασίας καθώς και των διακρίσεων στο χώρο εργασίας.
- > Τους Εσωτερικούς Κανονισμούς Εργασίας, οι οποίοι ρυθμίζουν εργασιακά θέματα, όπως την εκπαίδευση και την αξιολόγηση, τη συμπεριφορά στην εργασία και τις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων, τις συνθήκες Υγιεινής και Ασφάλειας, την πειθαρχική διαδικασία καθώς και τη διαδικασία λύσης της εργασιακής σχέσης.
- > Τον Κώδικα Δεοντολογίας, ο οποίος εστιάζει στην υποχρέωση των εργαζομένων για ηθική επαγγελματική συμπεριφορά, σε ζητήματα ίσης μεταχείρισης, καθώς και στην προστασία των προσωπικών δεδομένων.

> Την Πολιτική και Διαδικασία Ανοιχτής Στελέχωσης (Open Resourcing). Βασικοί άξονες της Πολιτικής μας σχετικά με τις προσλήψεις εργαζομένων και την επαγγελματική εξέλιξη του Ανθρώπινου Δυναμικού μας, είναι:

- Τα κριτήρια αξιολόγησης προσλήψεων να είναι κοινά σε όλες οι εταιρείες του Ομίλου μας, ώστε να διασφαλίζεται η ισότητα των ευκαιριών και η καταπολέμηση των διακρίσεων. Αξίζει, επίσης, να σημειωθεί ότι στις εταιρείες του Ομίλου FOURLIS, σε όλες τις χώρες δραστηριοποίησής του, απασχολούνται εργαζόμενοι 36 συνολικά εθνικοτήτων.
- Να δίνονται ίσες ευκαιρίες εξέλιξης μέσα από διαδικασίες εσωτερικής μετακίνησης και προαγωγών σε όλους τους εργαζόμενους του Ομίλου.
- Να λαμβάνονται υπόψη οι ισορροπίες μεταξύ των δύο φύλων, εθνικοτήτων, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων φρονημάτων, κ.λπ., στις διαδικασίες επιλογής και ανάπτυξης των εργαζομένων μας καθώς και στις πολιτικές αμοιβών και παροχών.
- > Την Πολιτική Υγιεινής και Ασφάλειας, η οποία έχει αναπτυχθεί για να παρέχει τις καλύτερες δυνατές συνθήκες σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας τόσο για τους εργαζόμενους του Ομίλου όσο και για τους πελάτες και επισκέπτες στις εγκαταστάσεις μας.
- > Τις υπεύθυνες πολιτικές προϊόντος των θυγατρικών εταιρειών του Ομίλου μας, οι οποίες έχουν ως στόχο την ασφάλεια και την ολοκληρωμένη πληροφόρηση του τελικού χρήστη των προϊόντων.



GRI 406-1

## Αποτελέσματα

Όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου έχουν υπογράψει, ανάλογα με τη θέση τους στην εταιρική ιεραρχία, την αναλυτική ή συνοπτική έκδοση του Κώδικα Δεοντολογίας (η συνοπτική έκδοση είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα [www.fourlis.gr](http://www.fourlis.gr)).

Επιπλέον, η Γραμμή του Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου λειτουργεί σε 24ωρη βάση και καλώντας τη μπορεί κανείς να αναφέρει ανώνυμα ή επώνυμα οποιουδήποτε προβληματισμούς για παραβιάσεις του Κώδικα Δεοντολογίας ή μη συμμόρφωσης με την κείμενη νομοθεσία. Την περίοδο 1/1-31/12/2018 καταγράφηκαν τρεις (3) ανώνυμες αναφορές από εργαζομένους σε Εταιρεία του Ομίλου, μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του Κώδικα Δεοντολογίας, για τις οποίες έλαβε γνώση η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου. Οι αναφορές αυτές, αφού αξιολογήθηκαν από τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου, διαβιβάστηκαν στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου ώστε να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα. Οι παραπάνω αναφορές δεν αφορούσαν περιστατικά διάκρισης ή καταπάτησης Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.







# ΕΠΕΝΔΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

## ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ



## Τρόπος διαχείρισης

Το πρώτο εκπαιδευτικό πρόγραμμα για κάθε εργαζόμενο στον Όμιλό μας είναι ένα εισαγωγικό πρόγραμμα, μέσα από το οποίο φροντίζουμε οι νεοπροσληφθέντες εργαζόμενοί μας να ενημερώνονται σχετικά με τη Δομή του Ομίλου, τις Αρχές, τον Κώδικα Δεοντολογίας και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της κάθε εταιρείας. Το πρόγραμμα αυτό είναι διαθέσιμο και σε μορφή e-learning και δίνεται στους εργαζόμενους την ημέρα της πρόσληψής τους.

Το 2011 δημιουργήθηκε η Ακαδημία Εκπαίδευσης του Ομίλου FOURLIS, «FOURLIS Learning Academy» στην οποία όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS είναι μέλη, συμμετέχοντας σε Προγράμματα ανάλογα με τις απαιτήσεις του ρόλου τους και τις ανάγκες τους για προσωπική ανάπτυξη.

Η Ακαδημία Εκπαίδευσης του Ομίλου FOURLIS αποτελείται συνολικά από 4 προγράμματα:

### 1. GREEN PROGRAM

Αποτελεί τη βάση της Ακαδημίας και απευθύνεται σε όλους τους εργαζόμενους του Ομίλου FOURLIS, ενώ περιλαμβάνει Εισαγωγικά Εκπαιδευτικά Προγράμματα καθώς και Προγράμματα Προϊοντικής/ Τεχνικής Κατάρτισης & Εξειδίκευσης, απαραίτητα για κάθε θέση εργασίας σε όλα τα επίπεδα.

### 2. SILVER PROGRAM

Προγράμματα Ανάπτυξης για νέους Διευθυντές και Προϊστάμενους του Ομίλου FOURLIS (Newly Appointed Managers).

### 3. GOLD PROGRAM

Προγράμματα Ανάπτυξης για όλους τους Διευθυντές και Προϊστάμενους του Ομίλου FOURLIS.

### 4. PLATINUM PROGRAM

Προγράμματα Ανάπτυξης για τα Ανώτατα Στελέχη του Ομίλου FOURLIS.



*Τα εκπαιδευτικά προγράμματα,  
τα οποία εμπλουτίζονται κάθε χρόνο,  
αναπτύσσονται σε τέσσερις πυλώνες:  
Leadership, Business Operations,  
Υγιεινή και Ασφάλεια και  
Πωτήσεις-Προϊόντικά*



Στο πλαίσιο της Ακαδημίας, το 2016 ξεκίνησε το πρόγραμμα FOURLIS Retail Diploma το οποίο σχεδιάστηκε και δημιουργήθηκε το 2015 με κύριο στόχο να προσφέρει υψηλού επιπέδου γνώσεις από Πανεπιστημιακούς καθηγητές και υψηλόβαθμα στελέχη τόσο της Αγοράς όσο και του Ομίλου FOURLIS, σε ένα εύρος πεδίων που επικεντρώνεται κυρίως στη διοίκηση του Λιανεμπορίου.

Σε κάθε τάξη του προγράμματος συμμετέχουν 16 εργαζόμενοι του Ομίλου, προερχόμενοι από όλες τις χώρες δραστηριοποίησής του, και η επιλογή τους γίνεται βάσει μίας σειράς αντικειμενικών και αξιοκρατικών κριτηρίων. Κάθε χρόνο ξεκινά μία καινούρια τάξη. Η συνολική διάρκεια του προγράμματος είναι τα 2,5 χρόνια.

Πέραν των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που συμπεριλαμβάνονται στην Ακαδημία Γνώσης του Ομίλου FOURLIS για λόγους ανάπτυξης επαγγελματικών δεξιοτήτων και απευθύνονται σε κάθε εργαζόμενο ανάλογα με τη θέση εργασίας του, από το 2015 υλοποιείται και ο θεσμός των «Ανοιχτών Σεμιναρίων». Τα σεμινάρια αυτά αποσκοπούν στην απόκτηση δεξιοτήτων από τους εργαζόμενους σε θεματολογία που δεν αφορά την κάλυψη γνώσεων για τη θέση που κατέχουν σήμερα αλλά είναι απαραίτητες για την εξέλιξή τους.

Για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, σε κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά, εξετάζονται οι εξής παράμετροι:

- > Ο στόχος της εταιρείας που πρέπει να επιτευχθεί μέσα από την εκάστοτε εκπαίδευση
- > Οι προδιαγραφές της θέσης εργασίας του εργαζόμενου
- > Το επίπεδο δεξιοτήτων του εργαζόμενου

Όσον αφορά την αξιολόγηση των εργαζομένων μας, από το 2008 έχουμε υιοθετήσει ένα ετήσιο ενιαίο Σύστημα Αξιολόγησης της Απόδοσης και Ανάπτυξης για το σύνολο των εργαζομένων του Ομίλου μας, προκειμένου να εξασφαλίσουμε ότι η διαδικασία είναι και θα παραμείνει διαφανής. Με αυτόν τον τρόπο διασφαλίζουμε ένα δίκαιο εργασιακό περιβάλλον και δημιουργούμε ένα λειτουργικό πλάνο διαδοχής στελεχών σε θέσεις υψηλής ευθύνης.

Η Διαδικασία της Αξιολόγησης και Ανάπτυξης, η οποία περιλαμβάνει την αξιολόγηση των μετρήσιμων συμφωνημένων στόχων αλλά και την αξιολόγηση των δεξιοτήτων και των συμπεριφορών των εργαζομένων, πραγματοποιείται μία φορά το χρόνο για το σύνολο των εργαζομένων σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου. Στο έντυπο της Αξιολόγησης καταγράφονται, επίσης, και όλες οι ενέργειες που αφορούν το Πλάνο Ανάπτυξης των εργαζομένων.

Επιπλέον, από το 2013 υλοποιούμε τη Διαδικασία Αξιολόγησης 360° για τα στελέχη του Ομίλου (Διευθυντές και Προϊσταμένους), σε συνεργασία με ανεξάρτητη συμβουλευτική εταιρεία. Η Αξιολόγηση 360° είναι ένα εργαλείο που δίνει την ευκαιρία σε όσους συνεργάζονται σε οποιοδήποτε επίπεδο (προϊστάμενοι, υφιστάμενοι, συνάδελφοι), να εκφράσουν ανοιχτά την άποψή τους, παρέχοντας εποικοδομητικά σχόλια για τη συμπεριφορά και τον τρόπο διοίκησης όσων αξιολογούνται. Με τον τρόπο αυτό, η αξιολόγηση 360°, αποτελεί ένα εργαλείο αυτοβελτίωσης που συμβάλλει στην κατανόηση των αναγκών, στην αναγνώριση δυνατών σημείων και περιοχών προς βελτίωση και συνεπώς στην ενίσχυση της συνεργασίας.

## Αποτελέσματα

GRI 404-1

### Μέσος όρος ωρών εκπαίδευσης ανά εργαζόμενο του Ομίλου\*

| Μέσος όρος ωρών εκπαίδευσης ανά φύλο                  |                                                                                     |                                                                                       |  |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                                                       |  |  |  |
|                                                       | 14,3                                                                                | 11,6                                                                                  |  |
| Μέσος όρος ωρών εκπαίδευσης ανά κατηγορία εργαζομένων |                                                                                     |                                                                                       |  |
| ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ                                           | ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ                                                                        | ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ                                                                            |  |
| 11,4                                                  | 45,5                                                                                | 4                                                                                     |  |

\* Δεν περιλαμβάνονται οι δραστηριότητες του Ομίλου στην Τουρκία.

## GRI 404-3

**Ποσοστό εργαζομένων που λαμβάνουν τακτική ενημέρωση για την επίδοση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, κατά φύλο και κατηγορία εργαζομένων.**

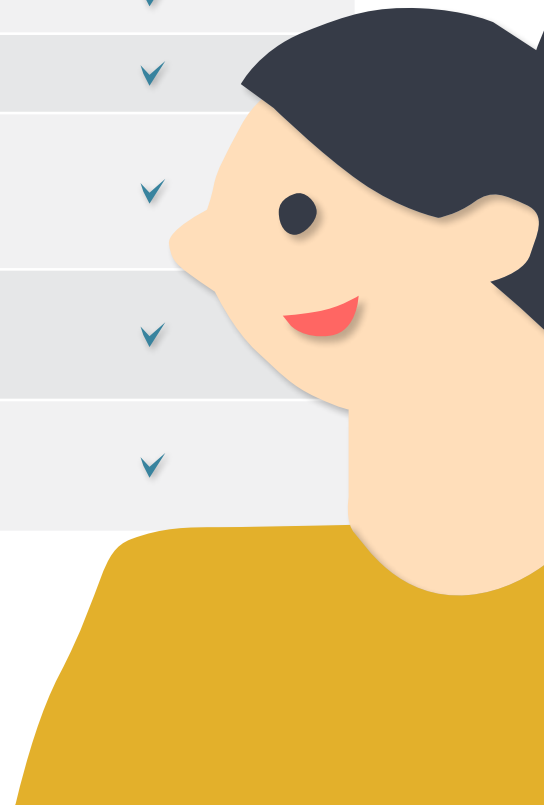
Η Διαδικασία της Αξιολόγησης και Ανάπτυξης, η οποία περιλαμβάνει την αξιολόγηση των μετρήσιμων συμφωνημένων στόχων αλλά και την αξιολόγηση των δεξιοτήτων και των συμπεριφορών των εργαζομένων, πραγματοποιείται μία φορά το χρόνο για το σύνολο των εργαζομένων σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου.

Στο έντυπο της Αξιολόγησης καταγράφονται, επίσης, και όλες οι ενέργειες που αφορούν το Πλάνο Ανάπτυξης των εργαζομένων.

## GRI 404-2

**Προγράμματα αναβάθμισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων και προγράμματα που τους βοηθούν στη διαχείριση της λήξης της σταδιοδρομίας τους**

| Θεματικές Ενότητες                                                                                                                                                     | 2018 | 2017 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| Εταιρική Κουλτούρα<br>(π.χ. Εισαγωγική Εκπαίδευση)                                                                                                                     | ✓    | ✓    |
| Υγιεινή και Ασφάλεια                                                                                                                                                   | ✓    | ✓    |
| Τεχνικές Πωλήσεων / Εξυπηρέτηση Πελατών                                                                                                                                | ✓    | ✓    |
| Πληροφορική – Συστήματα                                                                                                                                                | ✓    | ✓    |
| Προϊοντικές εκπαιδεύσεις                                                                                                                                               | ✓    | ✓    |
| Εκπαιδεύσεις σε εξειδικευμένα θέματα που άπτονται των λειτουργιών των Διευθύνσεων του Ομίλου (π.χ μισθοδοσία)                                                          | ✓    | ✓    |
| Ξένες Γλώσσες                                                                                                                                                          | ✓    | ✓    |
| Εργαλεία Ανάπτυξης για όλους τους εργαζομένους του Ομίλου                                                                                                              | ✓    | ✓    |
| Ετήσια Διαδικασία Αξιολόγησης Απόδοσης & Ανάπτυξης                                                                                                                     | ✓    | ✓    |
| Διαχείριση της Δυναμικής των εργαζομένων του Ομίλου (Potential)                                                                                                        | ✓    | ✓    |
| Προγράμματα Ανάπτυξης για νέους Διευθυντές & Προϊσταμένους (Ο ρόλος σου ως Manager, Παρέχοντας/ Λαμβάνοντας Εποικοδομητική Ανατροφοδότηση, Τεχνικές Συνεντεύξεων κ.α.) | ✓    | ✓    |
| Προγράμματα Ανάπτυξης για Διευθυντές & Προϊσταμένους (Διαχείριση Υφιστάμενων, Διαχείριση Ομάδων Υψηλής Απόδοσης κ.α.)                                                  | ✓    | ✓    |
| Προγράμματα Ανάπτυξης για τα Ανώτατα Στελέχη (Αποτελεσματική Διαχείριση & Ηγεσία Ομάδας, Διαχείριση Κρίσεων & Αλλαγής κ.α.)                                            | ✓    | ✓    |





# ΠΡΟΑΣΠΙΣΗ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ, ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΥΕΞΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

## ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ

### Τρόπος διαχείρισης

Σημαντική προτεραιότητά μας αποτελεί η διασφάλιση της τήρησης της Πολιτικής Υγιεινής και Ασφάλειας με την πραγματοποίηση εντατικών επιθεωρήσεων από τεχνικούς ασφαλείας σε όλες τις εγκαταστάσεις των εταιρειών του Ομίλου και τη σύνταξη ειδικής μελέτης εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου από τεχνικό ασφαλείας, σε συνέχεια της οποίας παρακολουθούμε τυχόν συστάσεις και προχωρούμε στην υλοποίηση σχετικών διορθωτικών ενεργειών.

Στον Όμιλο FOURLIS τηρούμε, ως ελάχιστη προϋπόθεση, τις απαιτήσεις των κατά τόπους νομοθετικών πλαισίων και του «ILO Code of Practice on Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases». Επενδύουμε, επίσης, στη συνεχή και τακτική εκπαίδευση του συνόλου των εργαζομένων, ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν σε έκτακτα περιστατικά που επηρεάζουν τόσο την ασφάλεια των ίδιων όσο και των πελατών και επισκεπτών στις εγκαταστάσεις μας. Ειδικά στα καταστήματα IKEA έχουμε δημιουργήσει και εσωτερικές ομάδες Safety, Πυρασφάλειας και Α' Βοηθειών, ενώ στα καταστήματα INTERSPORT και The Athlete's Foot επιλεγμένοι εργαζόμενοι έχουν εκπαιδευτεί στη διαχείριση αντίστοιχων θεμάτων.

Η προσέγγισή μας στα θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας πελατών και εργαζομένων είναι κοινή και περιγράφεται στην ενότητα «Υγεία και Ασφάλεια Πελατών». Υπεύθυνη για την εφαρμογή της πολιτικής μας είναι η Διεύθυνση Υγιεινής και Ασφάλειας του Ομίλου.



## ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΥ ΖΗΝ

Το πρόγραμμα ΕΥ ΖΗΝ εγκαινιάστηκε από τη Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας το 2010, με κύριο στόχο την ενημέρωση των εργαζομένων για θέματα υγείας και ευεξίας και την παρακίνησή τους για την υιοθέτηση ενός υγιεινού μοντέλου ζωής. Στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού κάθε χρόνο πραγματοποιούνται δράσεις όπως προληπτικές ιατρικές εξετάσεις, ενημερωτικές ομιλίες για θέματα υγείας και ευεξίας, αθλητικά τουρνουά κ.α.

*Στη συνέχεια παρουσιάζονται συνοπτικά μερικές από τις σημαντικότερες δράσεις που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος το 2018.*

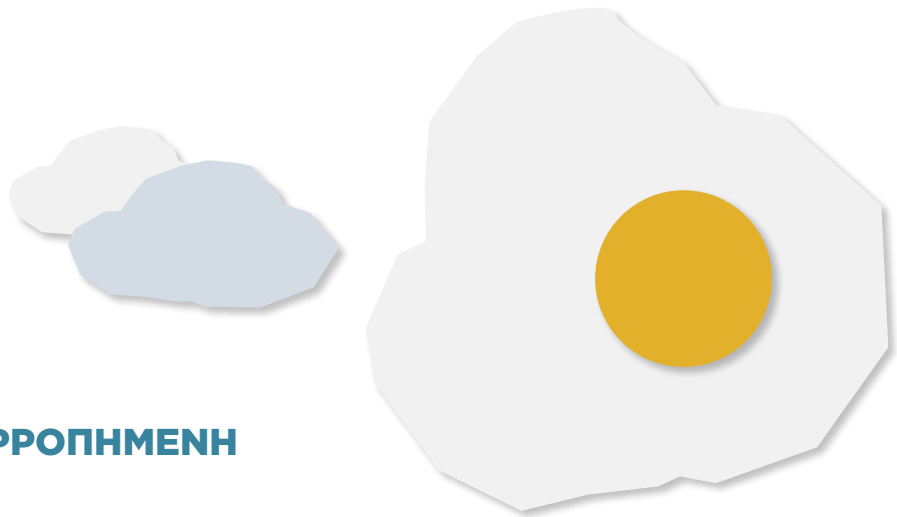


## ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ ΕΡΓΟΝΟΜΙΑΣ

Το 2018 η Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας πραγματοποίησε σεμινάρια αναφορικά με την εργονομία, σε συνεργασία με ειδικούς επιστήμονες. Στο πλαίσιο των σεμιναρίων, τα οποία αφορούσαν την καθιστική εργασία καθώς και την ορθοστάσια και μεταφορά βαρών και τα οποία υλοποιήθηκαν σε εγκαταστάσεις των εταιρειών του Ομίλου σε Ελλάδα, Κύπρο, Βουλγαρία και Ρουμανία, οι εργαζόμενοι είχαν την ευκαιρία να πληροφορηθούν ποια είναι τα βασικά λάθη που οδηγούν σε καταπόνηση του σώματός τους καθώς και πώς μπορούν να φροντίζουν το σώμα τους ενώ δουλεύουν, συμβάλλοντας ευρύτερα στη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους.

## Η ΚΑΛΗ ΜΕΡΑ ΑΠΟ ΤΟ ΠΡΩΙΝΟ ΦΑΙΝΕΤΑΙ

Η Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας διοργάνωσε εκδήλωση, στο εστιατόριο εργαζομένων του καταστήματος IKEA Κύπρου, στο πλαίσιο της οποίας εργαζόμενοι στις εταιρείες του Ομίλου FOURLIS στην Κύπρο είχαν την ευκαιρία να ενημερωθούν, από γνωστή σεφ, για τη σημασία του υγιεινού και δυναμωτικού πρωινού και των σνακς, καθώς και για πλήθος άλλων θεμάτων σχετικά με τα τρόφιμα και τη διατροφή. Στο πλαίσιο των εκδηλώσεων οι εργαζόμενοι ετοίμασαν με την σεφ και δοκίμασαν συνταγές για πρωινά και σνακς γεμάτα ενέργεια.



## ΜΕΝΟΥ ΓΙΑ ΙΣΟΡΡΟΠΗΜΕΝΗ ΔΙΑΤΡΟΦΗ

Συνεχίστηκε, για έβδομη χρονιά, το πρόγραμμα ΕΥ ΖΗΝ ΔΙΑΤΡΟΦΗ, το οποίο υλοποιείται σε συνεργασία με Διαιτολόγο - Διατροφολόγο και αφορά τους εργαζόμενους στα καταστήματα IKEA στην Ελλάδα. Στο πλαίσιο του προγράμματος παρέχεται, σε εβδομαδιαία βάση, μία διατροφική πρόταση βασισμένη στο ήδη διαθέσιμο μενού των εστιατορίων των εργαζομένων στα καταστήματα IKEA, καθώς και χρήσιμες διατροφικές συμβουλές, με στόχο την καλύτερη δυνατή επιλογή πιάτων που συμβάλλουν σε μία συνολικά ισορροπημένη διατροφή.



## ΑΘΛΗΤΙΚΑ ΤΟΥΡΝΟΥΑ

Οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS στην Αττική, τη Β. Ελλάδα και την Κύπρο συμμετείχαν στα καθιερωμένα κατά τόπους Αθλητικά Τουρνουά που διοργανώνει, κάθε χρόνο, η Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας του Ομίλου. Το πρώτο Αθλητικό Τουρνουά της χρονιάς πραγματοποιήθηκε τον Ιούνιο στο Αθλητικό Κέντρο Νεάπολης Λάρισας, με τη συμμετοχή εργαζομένων από τη Λάρισα, τα Γιάννενα και τη Θεσσαλονίκη. Ακολούθησε της Κύπρου τον Ιούλιο, όπου οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS διαγωνίστηκαν σε αθλήματα στην παραλία, ενώ τον Οκτώβριο οι εργαζόμενοι του Ομίλου στην Αττική έλαβαν μέρος στους Εθνικούς Αγώνες Εργασιακού Αθλητισμού 2018, τους οποίους διοργανώνει ο Ελληνικός Οργανισμός Εργασιακής Άθλησης και Υγείας.



## Αποτελέσματα

Το 2018, ο αριθμός των εργατικών ατυχημάτων στο σύνολο των εταιρειών του Ομίλου παρέμεινε στα ίδια χαμηλά με το 2017 επίπεδα. Επίσης, ως αποτέλεσμα της συνολικής διαχείρισής μας σε θέματα Υγείας και Ασφάλειας στην εργασία, στην τελευταία διετή Έρευνα Δέσμευσης Εργαζομένων που πραγματοποιήθηκε το 2018, η περιοχή που συγκέντρωσε τη μεγαλύτερη ικανοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού μας ήταν η Ασφάλεια.

**Ο ακόλουθος πίνακας περιλαμβάνει πληροφορίες για την εταιρεία HOUSEMARKET.**

GRI 403-2

**Τύπος τραυματισμών και ποσοστά τραυματισμών, επαγγελματικών ασθενειών, χαμένων ημερών εργασίας και αδικαιολόγητων απουσιών από την εργασία και συνολικός αριθμός θανάτων που σχετίζονται με την εργασία, ανά περιοχή και φύλο.**

|                                       |   |        |   |        |   |   |   |        |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
|                                       | Αεροδρόμιο                                                                                                                                                          |        | Αιγάλεω                                                                                                                                                             |        | Ιωάννινα                                                                                                                                                               |   | Λάρισα                                                                                                                                                                  |        |
| Δείκτης τραυματισμών                  | 0                                                                                                                                                                   | 0      | 0                                                                                                                                                                   | 0      | 0                                                                                                                                                                      | 0 | 0                                                                                                                                                                       | 0      |
| Δείκτης επαγγελματικών ασθενειών      | 0.0002                                                                                                                                                              | 0.0003 | 0.8768                                                                                                                                                              | 1.1201 | 0                                                                                                                                                                      | 0 | 0                                                                                                                                                                       | 0.1154 |
| Δείκτης χαμένων ημερών εργασίας       | 0.0042                                                                                                                                                              | 0.0059 | 0.0066                                                                                                                                                              | 0.0037 | 0.0003                                                                                                                                                                 | 0 | 0                                                                                                                                                                       | 0.0001 |
| Δείκτης αδικαιολόγητων απουσιών       | 0.0033                                                                                                                                                              | 0.0045 | 2.7938                                                                                                                                                              | 3.5690 | 0.2051                                                                                                                                                                 | 0 | 0                                                                                                                                                                       | 0.1154 |
| Συνολικοί θάνατοι σχετικοί με εργασία | 0                                                                                                                                                                   | 0      | 0                                                                                                                                                                   | 0      | 0                                                                                                                                                                      | 0 | 0                                                                                                                                                                       | 0      |

|                                       | Θεσσαλονίκη |        | Χανιά  |        | Ηράκλειο |        | Κομοτηνή |        |
|---------------------------------------|-------------|--------|--------|--------|----------|--------|----------|--------|
| Δείκτης τραυματισμών                  | 0           | 0      | 0      | 0      | 0        | 0      | 0        | 0      |
| Δείκτης επαγγελματικών ασθενειών      | 0.2050      | 0.3416 | 0.0002 | 0.0003 | 0.0002   | 0.0001 | 0.0068   | 0.0124 |
| Δείκτης χαμένων ημερών εργασίας       | 0           | 0.0004 | 0.0055 | 0.0082 | 0.0012   | 0.0007 | 0        | 0      |
| Δείκτης αδικαιολόγητων απουσιών       | 0.0997      | 0.5370 | 0.0053 | 0.0079 | 0.0012   | 0.0005 | 0        | 0      |
| Συνολικοί θάνατοι σχετικοί με εργασία | 0           | 0      | 0      | 0      | 0        | 0      | 0        | 0      |

|                                       | Ρόδος  |        | Πάτρα  |        | Κύπρος |   | Βουλγαρία |   |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---|-----------|---|
| Δείκτης τραυματισμών                  | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0 | 0         | 0 |
| Δείκτης επαγγελματικών ασθενειών      | 0.0039 | 0.0026 | 0.0166 | 0.0212 | 0      | 0 | 0         | 0 |
| Δείκτης χαμένων ημερών εργασίας       | 0.0008 | 0.0007 | 0.0049 | 0.0056 | 0      | 0 | 0         | 0 |
| Δείκτης αδικαιολόγητων απουσιών       | 0.0166 | 0.0212 | 0.1233 | 0.1575 | 0      | 0 | 0         | 0 |
| Συνολικοί θάνατοι σχετικοί με εργασία | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0 | 0         | 0 |

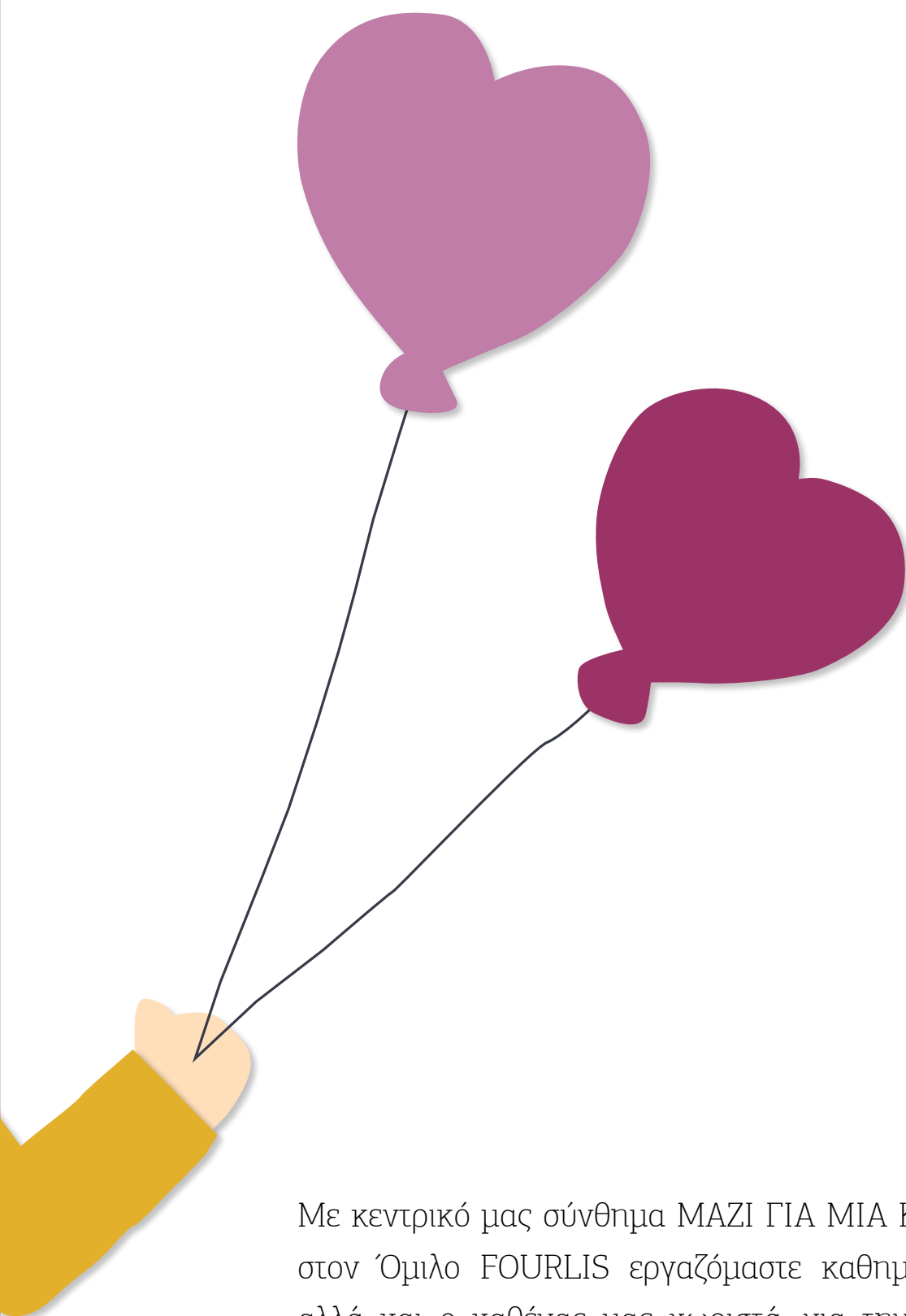
GRI 403-3

Επισημαίνουμε ότι στον Όμιλο δεν υπάρχουν εργαζόμενοι με υψηλή συχνότητα ή κίνδυνο εμφάνισης ασθένειας που να σχετίζεται με την εργασία τους και ότι τα περισσότερα περιστατικά είναι μυοσκελετικά.

# ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ







Με κεντρικό μας σύνθημα ΜΑΖΙ ΓΙΑ ΜΙΑ ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΖΩΗ, στον Όμιλο FOURLIS εργαζόμαστε καθημερινά όλοι μαζί αλλά και ο καθένας μας χωριστά, για την υλοποίηση της κοινής δέσμευσης και του οράματός μας: τη δημιουργία των προϋποθέσεων για μία καλύτερη ζωή για όλους.



# ΕΝΕΡΓΗ ΚΑΙ ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑ

## ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ

GRI 413-1

## Τρόπος διαχείρισης και αποτελέσματα

Στον Όμιλο FOURLIS ενημερωνόμαστε για τις ανάγκες των πολιτών και των κοινωνιών στις οποίες δραστηριοποιούμαστε μέσω θεσμοθετημένων καναλιών επικοινωνίας και διαβούλευσης. Στη συνέχεια τις αξιολογούμε και τις ιεραρχούμε με σκοπό να σχεδιάσουμε προγράμματα και δράσεις που ανταποκρίνονται στις σημαντικότερες από αυτές αλλά και σε εκείνες που είναι περισσότερο ευθυγραμμισμένες με τη στρατηγική και τη φύση των δραστηριοτήτων μας. Η Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας βρίσκεται σε διαρκή και στενή επικοινωνία και συνεργασία με στελέχη του συνόλου των εταιρειών του Ομίλου, προκειμένου να σχεδιάζουν, να συντονίζουν και να υλοποιούν, από κοινού, τις δράσεις αυτές.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται μερικά από τα σημαντικότερα προγράμματα και δράσεις που υλοποιήθηκαν το 2018 για την υποστήριξη της κοινωνίας.



## ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΣΤΑΘΜΟΙ ΧΑΡΑΣ»

Το 2018 η IKEA και ο Όμιλος FOURLIS συνέχισαν, για έκτη χρονιά, το πρόγραμμα «Σταθμοί Χαράς», μέσω του οποίου στηρίζουν δημοτικούς βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς σε όλη την Ελλάδα, διαμορφώνοντας λειτουργικούς χώρους, όπου τα παιδιά μπορούν να περνούν όμορφες στιγμές. Το πρόγραμμα υλοποιείται σε συνεργασία με τις κατά τόπους αρμόδιες Δημοτικές Αρχές, ενώ κάθε σταθμός εξοπλίζεται πάντα σε συνεργασία με τους παιδαγωγούς των σταθμών, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των παιδιών και την εμπειρία των διακοσμητών της IKEA.

Το 2018, η IKEA προχώρησε στον πλήρη εξοπλισμό 12 δημοτικών βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών για περισσότερα από 650 παιδιά σε διάφορες περιοχές της Ελλάδας.

Το πρόγραμμα «Σταθμοί Χαράς» υλοποιήθηκε για δεύτερη χρονιά και στην Κύπρο όπου το 2018 το κατάστημα IKEA Κύπρου προχώρησε στον εξοπλισμό 4 δημόσιων και κοινοτικών νηπιαγωγείων για περίπου 100 παιδιά.

Το 2019 η IKEA και ο Όμιλος FOURLIS θα συνεχίσουν την υλοποίηση του προγράμματος «Σταθμοί Χαράς» τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Κύπρο.

4 QUALITY  
EDUCATION17 PARTNERSHIPS  
FOR THE GOALS



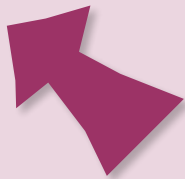
## ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ «MAKE-A-WISH» (ΚΑΝΕ-ΜΙΑ-ΕΥΧΗ ΕΛΛΑΔΟΣ)

Η IKEA σπρίζει τον Οργανισμό Make-A-Wish (Κάνε-Μία-Ευχή Ελλάδα), συμβάλλοντας στην πραγματοποίηση ευχών παιδιών που πάσχουν από πολύ σοβαρές ασθένειες.

Στο πλαίσιο αυτό, το 2018 η IKEA προχώρησε στην δωρεάν διάθεση υλικών και επίπλων από τα καταστήματά της, προκειμένου 21 παιδιά που ευχήθηκαν να αποκτήσουν το δωμάτιο των ονείρων τους να δουν την ευχή τους να πραγματοποιείται.

Σύμφωνα με έρευνες, τα παιδιά ανακτούν σωματική και συναισθηματική δύναμη όταν εκπληρώνεται μια επιθυμία τους. Η δύναμη αυτή συμβάλλει στην αντιμετώπιση της ασθένειάς τους.

Σκοπός της IKEA και του Ομίλου FOURLIS είναι, μέσα από τις λειτουργίες και τις δράσεις τους, να δημιουργούν τις συνθήκες για μία καλύτερη καθημερινή ζωή για τα παιδιά. Στο πλαίσιο αυτό θα συνεχίσουν να στηρίζουν το έργο του Οργανισμού Make-A-Wish (Κάνε-Μία-Ευχή Ελλάδα) καθώς μοιράζονται την ίδια πεποίθηση, ότι για τα παιδιά δεν πρέπει ποτέ να σταματάμε να προσπαθούμε.



**Make-A-Wish.**  
Κάνε-Μία-Ευχή Ελλάδα



17 PARTNERSHIPS  
FOR THE GOALS




**FOURLIS**  
 ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ

 Μέλος του δικτύου  
 Διδρυτικής & Προσφοράς Τροφίμων


## ΔΩΡΕΑ ΓΕΥΜΑΤΩΝ

### ΕΛΛΑΔΑ

Από το 2012 η IKEA και ο Όμιλος FOURLIS συνεργάζονται με το ΜΠΟΡΟΥΜΕ, την Μη Κερδοσκοπική Οργάνωση που δρα για τον περιορισμό της σπατάλης τροφίμων και την καταπολέμηση του υποσιτισμού σε όλη την Ελλάδα.

Στο πλαίσιο αυτής της συνεργασίας το 2018 συνεχίστηκε η προσφορά, σε καθημερινή βάση, των γευμάτων που δεν διατίθενται στα εστιατόρια των καταστημάτων IKEA στην Ελλάδα αλλά και στο εστιατόριο των κεντρικών γραφείων του Ομίλου, για τη σίτιση συνανθρώπων μας που βρίσκονται σε ανάγκη.

Από το 2012, γεύματα έχουν διατεθεί στους παρακάτω φορείς:

- |                                                               |                                                        |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| > Σωματείο ΡΕΤΟ Ελλάς-Πρόκληση της Ελπίδας (Αττική)           | > Κοινωνική Υπηρεσία Δήμου Θεσσαλονίκης                |
| > Κοινωνικό Παντοπωλείο Δήμου Αιγάλεω (Αττική)                | > Κοινωνικό Συσσίτιο Τούμπας (Θεσσαλονίκη)             |
| > Κοινωνική Υπηρεσία Δήμου Αιγάλεω (Αττική)                   | > Ιερός Ναός Τριών Ιεραρχών Ευόσμου (Θεσσαλονίκη)      |
| > Κοινοτικό Σπίτι «ΑΡΙΑΔΝΗ» (Αττική)                          | > Ιερός Ναός Αγίου Γεωργίου (Λάρισα)                   |
| > Ενοριακό Συσσίτιο Ιερού Ναού Εσταυρωμένου Ταύρου (Αττική)   | > Ενορία Αγίων Σαράντα (Λάρισα)                        |
| > Δίκτυο Άμεσης Κοινωνικής Παρέμβασης Δυτικής Αθήνας (Αττική) | > Μητρόπολη Ιωαννίνων                                  |
|                                                               | > Ιερός Ναός Κοιμήσεως Θεοτόκου Περιβλέπτου (Ιωάννινα) |



### ΚΥΠΡΟΣ

Το 2018 το κατάστημα IKEA Κύπρου εγκαίνιασε τη δωρεά των γευμάτων που δεν διατίθενται στο εστιατόριό του για τη σίτιση συνανθρώπων μας που βρίσκονται σε ανάγκη και διέθεσε μερίδες φαγητού στον Σύνδεσμο για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση της Βίας στην Οικογένεια (ΣΠΑΒΟ) καθώς και στον Κυπριακό Ερυθρό Σταυρό.

#### Δωρεά γευμάτων σε μερίδες





## ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΦΤΑΝΟΥΜΕ ΣΤΑ ΑΚΡΑ»

Το 2018 η INTERSPORT πραγματοποίησε για 8η συνεχή χρονιά το πρόγραμμα «Φτάνουμε στα Άκρα», μέσω του οποίου επισκέπτεται δημόσια δημοτικά σχολεία σε απομακρυσμένες και ακριτικές περιοχές της Ελλάδας και προσφέρει δωρεάν αθλητικό εξοπλισμό για το μάθημα της φυσικής αγωγής. Την αποστολή της INTERSPORT συνοδεύουν διακεκριμένοι αθλητές τοπικών συλλόγων οι οποίοι διαθέτουν το ιδανικό προφίλ προκειμένου να εμπνεύσουν στα παιδιά αξίες και ιδεώδη πολύτιμα για τη μελλοντική τους εξέλιξη. Το πρόγραμμα «Φτάνουμε στα Άκρα» είναι μια πρωτοβουλία που υπηρετεί την αποστολή της INTERSPORT να εμφυσήσει τις αξίες του αθλητισμού σε παιδιά και να δημιουργήσει τις απαραίτητες προϋποθέσεις ώστε να έχουν πρόσβαση σε αυτόν. Για το λόγο αυτό, προτεραιότητα αποτελούν οι περιοχές και τα σχολεία εκείνα τα οποία χρήζουν μεγαλύτερης ευαισθητοποίησης λόγω της περιορισμένης πρόσβασής τους σε αθλητικές διοργανώσεις και εγκαταστάσεις.

Το 2018 η κινητή μονάδα της INTERSPORT επισκέφθηκε 25 ακριτικά και απομακρυσμένα δημόσια δημοτικά σχολεία των νομών Ιωαννίνων και Γρεβενών για να προσφέρει υψηλής ποιότητας αθλητικό εξοπλισμό για περισσότερους από 4.000 μαθητές καθώς και για να τους ενημερώσει για τα οφέλη του αθλητισμού και της σωστής διατροφής.

Το «Φτάνουμε στα Άκρα» υλοποιείται από το 2011 σε συνεργασία με τους εκάστοτε Δήμους και μέσω αυτής της πρωτοβουλίας η INTERSPORT έχει επισκεφτεί συνολικά 213 δημόσια δημοτικά σχολεία σε όλη την Ελλάδα, προσεγγίζοντας περίπου 25.000 μαθητές με τη συνοδεία 108 καταξιωμένων αθλητών.

Για την επιτυχή ολοκλήρωση του προγράμματος, σημαντική είναι κάθε φορά και η εθελοντική συμβολή των εργαζομένων της INTERSPORT και του Ομίλου FOURLIS.





**FOURLIS**  
 ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ

## ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ «GIVMED»

Τον Νοέμβριο 2018 ο Όμιλος FOURLIS συμμετείχε στη δράση «Companies Give Meds!» του Οργανισμού GIVMED. Το GIVMED είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός, ο οποίος γεφυρώνει το χάσμα μεταξύ των 34.000.000 κουτιών φαρμάκων που λήγουν κάθε χρόνο στην Ελλάδα και των 2.300.000 πολιτών που ζουν κάτω από τα όρια της φτώχειας. Τα κύρια προγράμματα του οργανισμού αφορούν τη δωρεά φαρμάκων μεταξύ κοινωφελών φορέων, τη δωρεά φαρμάκων από πολίτες και φαρμακοβιομηχανίες, καθώς και ενημερωτικές ενέργειες για το ευρύ κοινό.

Στο πλαίσιο της δράσης «Companies Give Meds!», ο Οργανισμός φιλοξενήθηκε σε εγκαταστάσεις των εταιρειών του Ομίλου FOURLIS στην Αττική και συγκεκριμένα στην έδρα του Ομίλου στο Μαρούσι καθώς και στα καταστήματα IKEA Αεροδρόμιο και IKEA Αιγάλεω, προκειμένου να ενημερώσει τους εργαζόμενους για τη σημασία της δωρεάς και αξιοποίησης των περισσευούμενων φαρμάκων και να συλλέξει τα φάρμακα που δεν χρειάζονταν πια.

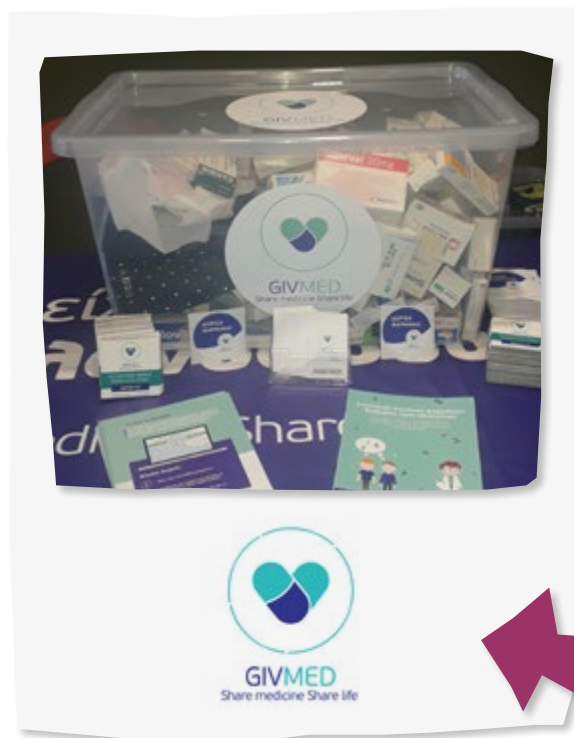
Μέσω της δράσης αυτής οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS κατάφεραν να συγκεντρώσουν 545 κουτιά φαρμάκων, συνολικής αξίας 4.044,72 ευρώ, τα οποία προσφέρθηκαν σε 24 κοινωφελείς φορείς στην Ελλάδα μεταξύ των οποίων κοινωνικά φαρμακεία, γηροκομεία, κέντρα ατόμων με Αλτσχάιμερ ή αυτισμό και κέντρα προστασίας ανηλίκων. Τα φάρμακα διατέθηκαν σε περιοχές εντός Αττικής καθώς και σε Χίο, Νάξο, Λήμνο, Πρέβεζα και Νάουσα.

Παράλληλα ο Όμιλος FOURLIS, επιθυμώντας να ενισχύσει περαιτέρω την προσφορά των εργαζομένων του, προχώρησε σε χρηματική χορηγία για τη στήριξη των σκοπών του Οργανισμού.

**FOURLIS** **INTERSPORT** **IKEA**  
 ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ

## INTERSPORT ELLINIKON CROSS COUNTRY RACE

Ο Όμιλος FOURLIS ήταν ο Μεγάλος χορηγός του INTERSPORT ELLINIKON Cross Country Race, στήριζοντας τη διοργάνωση που διεξήχθη για τρίτη χρονιά στο Ελληνικό Αρκαδίας, μαζί με την INTERSPORT και την IKEA. Πρόκειται για έναν πρωτότυπο αγώνα ο οποίος συνδυάζει την αθλητική άμιλλα, τον πολιτισμό και το μοναδικό φυσικό περιβάλλον της περιοχής. Στον αγώνα συμμετείχαν και τα Special Olympics με αθλητές και αθλήτριες οι οποίοι έτρεξαν 1.000μ. στην ειδική διαδρομή που δημιούργησαν οι διοργανωτές.





## Η FOURLIS A.E. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΕΤΑΙΡΙΚΟ ΜΕΛΟΣ ΣΤΟ ΔΙΑΖΩΜΑ



Ο Όμιλος FOURLIS είναι εταιρικό μέλος του Σωματείου ΔΙΑΖΩΜΑ, το οποίο στοχεύει στη σύνδεση και υποκίνηση όλων των δυνάμεων της ελληνικής κοινωνίας (πολίτες, δημάρχους, περιφερειάρχες, πανεπιστήμια, πολιτιστικούς φορείς) για την ανάδειξη και την καθολική προστασία μίας ξεχωριστής κατηγορίας μνημείων, των αρχαίων θεάτρων.

Περισσότερες πληροφορίες καθώς και τα αποτελέσματα των δράσεων του Σωματείου είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα [www.diazoma.gr](http://www.diazoma.gr).

## Η FOURLIS A.E. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΣΤΗΡΙΖΕΙ ΤΟΝ ΟΦΕΛΤΗ



Ο Όμιλος FOURLIS στηρίζει το Μη Κερδοσκοπικό Σωματείο ΟΦΕΛΤΗΣ - Ο ΦΙΛΟΣ ΤΗΣ ΝΕΜΕΑΣ, που ιδρύθηκε με σκοπό την αρωγή στην υλοποίηση του προγράμματος ανάδειξης της πολιτιστικής κληρονομιάς του αρχαιολογικού χώρου της Νεμέας.

Περισσότερες πληροφορίες καθώς και τα αποτελέσματα των δράσεων του Σωματείου είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα [www.opheltes.gr](http://www.opheltes.gr).

## Η FOURLIS A.E. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΣΤΗΡΙΖΕΙ ΤΟΝ ΣΥΛΛΟΓΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΒΙΩΣΗ ΤΩΝ ΝΕΜΕΩΝ ΑΓΩΝΩΝ



Ο Όμιλος FOURLIS στηρίζει τον ΣΥΛΛΟΓΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΒΙΩΣΗ ΤΩΝ ΝΕΜΕΩΝ ΑΓΩΝΩΝ ο οποίος ταυτίζεται με δύο βασικές αρχές: Οι αγώνες πρέπει να είναι αυθεντικοί με τήρηση, κατά το δυνατόν, του αρχαίου τελετουργικού και πρέπει να είναι ανοικτοί στη συμμετοχή κάθε ενδιαφερόμενου. Ως σκοπός τους δεν ορίζεται η παροχή θεάματος στους επισκέπτες – αν και αυτό δεν αποκλείεται ως αποτέλεσμα – αλλά η ευκαιρία καθενός και όλων να «μεταμορφωθεί» σε αρχαίο Έλληνα αθλητή, έστω για μόλις δέκα λεπτά της ώρας.

Περισσότερες πληροφορίες καθώς και τα αποτελέσματα των δράσεων του Συλλόγου είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα [www.nemeangames.org](http://www.nemeangames.org).

## Η FOURLIS A.E. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΣΤΗΡΙΖΕΙ ΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ



Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ Περιβάλλοντος και Πολιτισμού, όπως δηλώνει και το όνομά της, αγωνίζεται από το 1972 για το περιβάλλον και τον πολιτισμό της χώρας μας. Για το περιβάλλον, λόγω της πολυσύνθετης κρίσης που περνά ο κόσμος μας, οικολογικής και περιβαλλοντικής. Για τον πολιτισμό, διότι αφενός τα αίτια της περιβαλλοντικής κρίσης είναι πολιτισμικά και αφετέρου τα μνημεία και άλλα δημιουργήματα παραδοσιακών κοινωνιών είναι συνήθως καθαυτά αξιοθαύμαστα, όμως συχνά ενσαρκώνουν μια στάση ζωής που έχει πολλά να προσφέρει στους σημερινούς περιβαλλοντικούς μας προβληματισμούς. Γι' αυτόν άλλωστε το λόγο η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ εξαρχής ενδιαφέρθηκε και ενδιαφέρεται όχι μόνο για τον παραδοσιακό αλλά και για τον σύγχρονο πολιτισμό, ιδιαίτερα όπου έχει κάτι να συνεισφέρει στην αντιμετώπιση της πολυσύνθετης περιβαλλοντικής κρίσης της εποχής μας.

Περισσότερες πληροφορίες καθώς και τα αποτελέσματα των δράσεων της ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα [www.ellet.gr](http://www.ellet.gr).



## Η ΙΚΕΑ ΒΟΥΛΓΑΡΙΑΣ ΣΤΗΡΙΖΕΙ ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ

Η ΙΚΕΑ Βουλγαρίας συνέχισε τη συνεργασία της με τη UNICEF με στόχο τη στήριξη των παιδιών και την πρόσβασή τους στην εκπαίδευση μέσω του προγράμματος "Together from kindergarten - project for inclusive education". Στο πλαίσιο αυτό, το 2018 προχώρησε στον εξοπλισμό και τη διαμόρφωση των χώρων 4 παιδικών σταθμών, ιδανικών για τις ομαδικές δραστηριότητες και την απασχόληση παιδιών από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Το έργο υλοποιήθηκε με την εθελοντική βοήθεια εργαζομένων της ΙΚΕΑ Βουλγαρίας.



4 QUALITY  
EDUCATION



17 PARTNERSHIPS  
FOR THE GOALS





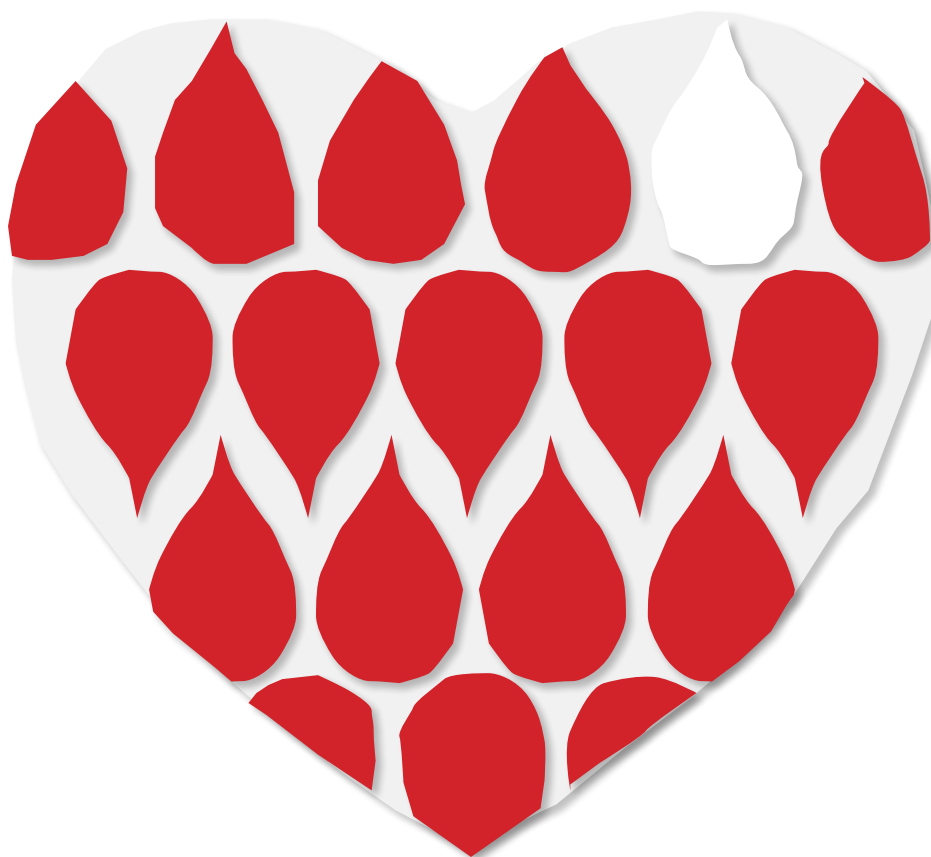
## ΕΤΑΙΡΙΚΟΣ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΣ

### ΕΘΕΛΟΝΤΙΚΗ ΑΙΜΟΔΟΣΙΑ

Με σύνθημα «Ο καθένας μας μπορεί να σώσει μία ζωή» οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS συμμετείχαν, και το 2018, στην καθιερωμένη εθελοντική αιμοδοσία που υλοποιήθηκε τον Ιανουάριο και τον Ιούνιο σε εγκαταστάσεις των εταιρειών του Ομίλου στην Ελλάδα, την Κύπρο και τη Βουλγαρία.

Με την πολύτιμη συνεισφορά και την έμπρακτη στήριξή τους στη σημαντική αυτή δράση, συγκεντρώθηκαν συνολικά 280 φιάλες αίμα.

| Ελλάδα     |            |            | Κύπρος    |           |           | Βουλγαρία |           |           |
|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>212</b> | <b>225</b> | <b>218</b> | <b>45</b> | <b>42</b> | <b>57</b> | <b>23</b> | <b>33</b> | <b>18</b> |
| 2018       | 2017       | 2016       | 2018      | 2017      | 2016      | 2018      | 2017      | 2016      |







## ΔΩΡΕΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ & ΕΙΔΩΝ ΠΡΩΤΗΣ ΑΝΑΓΚΗΣ

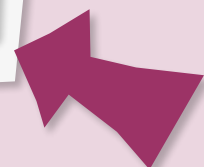
Για ένατη χρονιά οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS στην Ελλάδα και την Κύπρο στήριξαν ευπαθείς κοινωνικές ομάδες συλλέγοντας και προσφέροντας τρόφιμα και είδη πρώτης ανάγκης σε Οργανισμούς και Ιδρύματα, με αφορμή τις γιορτές των Χριστουγέννων.

Συνολικά συγκεντρώθηκαν 97 κούτες και 135 σακούλες με αναγκαία είδη, τα οποία διανεμήθηκαν στους παρακάτω φορείς:

- > Στην Αττική: στο Μερόπειο Ίδρυμα, στη Στέγη Κοριτσιού «Αγία Άννα» και στην Emfasis
- > Στη Θεσσαλονίκη: στο Ελληνικό Παιδικό χωριό στο Φίλυρο, στην Κοινωνική Οργάνωση Υποστήριξης Νέων «ΑΡΣΙΣ», και στην Κοινωνία Αγάπης και Προσφοράς «Γέροντας Παῖσιος»
- > Στη Λάρισα: στον Γυναικείο Όμιλο Δήμου Κιλελέρ «Αρωγή & Αλληλεγγύη»
- > Στα Ιωάννινα: στο Ορφανοτροφείο της Ι.Μ. Παναγίας Ντουραχάνης και στο Κοινωνικό Παντοπωλείο του Δήμου Πωγωνίου
- > Στην Κομοτηνή: στον Σύλλογο Μέριμνας ΑμεΑ Νοπτικής Υστέρησης Ν. Ροδόπης «Άγιοι Θεόδωροι»
- > Στην Πάτρα: στο Παιδαγωγικό Κέντρο ΑΜΕΑ «Μέριμνα»
- > Στη Ρόδο: στο Ορφανοτροφείο Ρόδου
- > Στο Ηράκλειο: στο Κέντρο Παιδικής Μέριμνας Θηλέων Ηρακλείου
- > Στα Χανιά: στην Ελληνική Εταιρία Προστασίας & Αποκαταστάσεως Αναπήρων Προσώπων (ΕΛΕΠΑΠ)
- > Στην Κύπρο: στον Κυπριακό Ερυθρό Σταυρό

Εργαζόμενοι του Ομίλου σε Ελλάδα και Κύπρο συμμετείχαν εθελοντικά στην προετοιμασία των πακέτων που διανεμήθηκαν στους φορείς.

Στη σημαντική αυτή δράση συμμετείχαν και οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS στη Ρουμανία και τη Βουλγαρία. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι στην INTERSPORT Ρουμανίας συγκέντρωσαν 15 κιβώτια με ρούχα, παπούτσια, παιχνίδια και τρόφιμα τα οποία παρέδωσαν σε ευπαθείς οικογένειες, ενώ οι εργαζόμενοι στην IKEA Βουλγαρίας συγκέντρωσαν δεκάδες κιβώτια με τρόφιμα, ρούχα, βιβλία και παιχνίδια καλύπτοντας τις ανάγκες πολλών οικογενειών που ζουν σε απομονωμένα χωριά της Βουλγαρίας.



# ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ







# ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ & ΔΙΑΝΟΜΗ ΑΜΕΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΑΞΙΑΣ ΠΡΟΣ ΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

## ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ

### Τρόπος διαχείρισης

**Με την προσδοκία ότι στο έτος 2019 στην Ελλάδα θα βελτιωθούν ακόμη περισσότερο οι προοπτικές της οικονομίας εφόσον:**

- > συνεχιστεί η οικονομική ανάπτυξη,
- > ολοκληρωθεί το πρόγραμμα προσαρμογής και η ενίσχυση της ρευστότητας των τραπεζών,
- > βελτιωθεί περαιτέρω το κλίμα εμπιστοσύνης και αρθούν οι περισσότεροι περιορισμοί στην κίνηση κεφαλαίων,
- > βελτιωθεί η δυνατότητα του τραπεζικού συστήματος να προσφέρει κεφάλαια για τη δημιουργία νέων επενδύσεων,
- > αυξηθεί η απασχόληση και μειωθεί το ποσοστό ανεργίας,
- > μειωθεί η υψηλή φορολόγηση φυσικών προσώπων και επιχειρήσεων,
- > μειωθεί το συσσωρευμένο χρέος νοικοκυριών και επιχειρήσεων,

#### η Διοίκηση του Ομίλου στοχεύει:

- > στην περαιτέρω αύξησης της κερδοφορίας της,
- > στη συνέχιση αυστηρά επιλεγμένων επενδύσεων και στους δυο κλάδους λιανικής που δραστηριοποιείται,
- > στην περαιτέρω ενίσχυση των συνεργειών και οικονομιών κλίμακας εντός του Ομίλου με την πραγματοποίηση νέας επένδυσης μηχανολογικού εξοπλισμού για την αυτοματοποίηση της παροχής υπηρεσιών αποθήκευσης και διανομής προϊόντων ηλεκτρονικού εμπορίου προς όλες τις εταιρείες του Ομίλου του κλάδου αθλητικών ειδών από την εταιρεία TRADE LOGISTICS AEBE,
- > στην αξιοποίηση νέων επενδυτικών ευκαιριών (και στο πλαίσιο αυτό έλαβε έγκριση από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς για άδεια λειτουργίας στην υπό σύσταση εταιρεία με την επωνυμία «TRADE ESTATES Ανώνυμη Εταιρεία Επενδύσεων σε Ακίνητη Περιουσία»).
- > στη διατήρηση της ισορροπίας της προέλευσης των εσόδων του Ομίλου μεταξύ εσωτερικού και εξωτερικού για την ορθολογική κατανομή κινδύνου στις διαφορετικές χώρες δραστηριότητας.

GRI 102-7

## Αποτελέσματα

Το 2018 ο Όμιλος FOURLIS παρουσίασε κέρδη **€14,3 εκ.** μετά από φόρους και δικαιώματα μειοψηφίας έναντι κερδών € 10,0 εκ. το 2017.

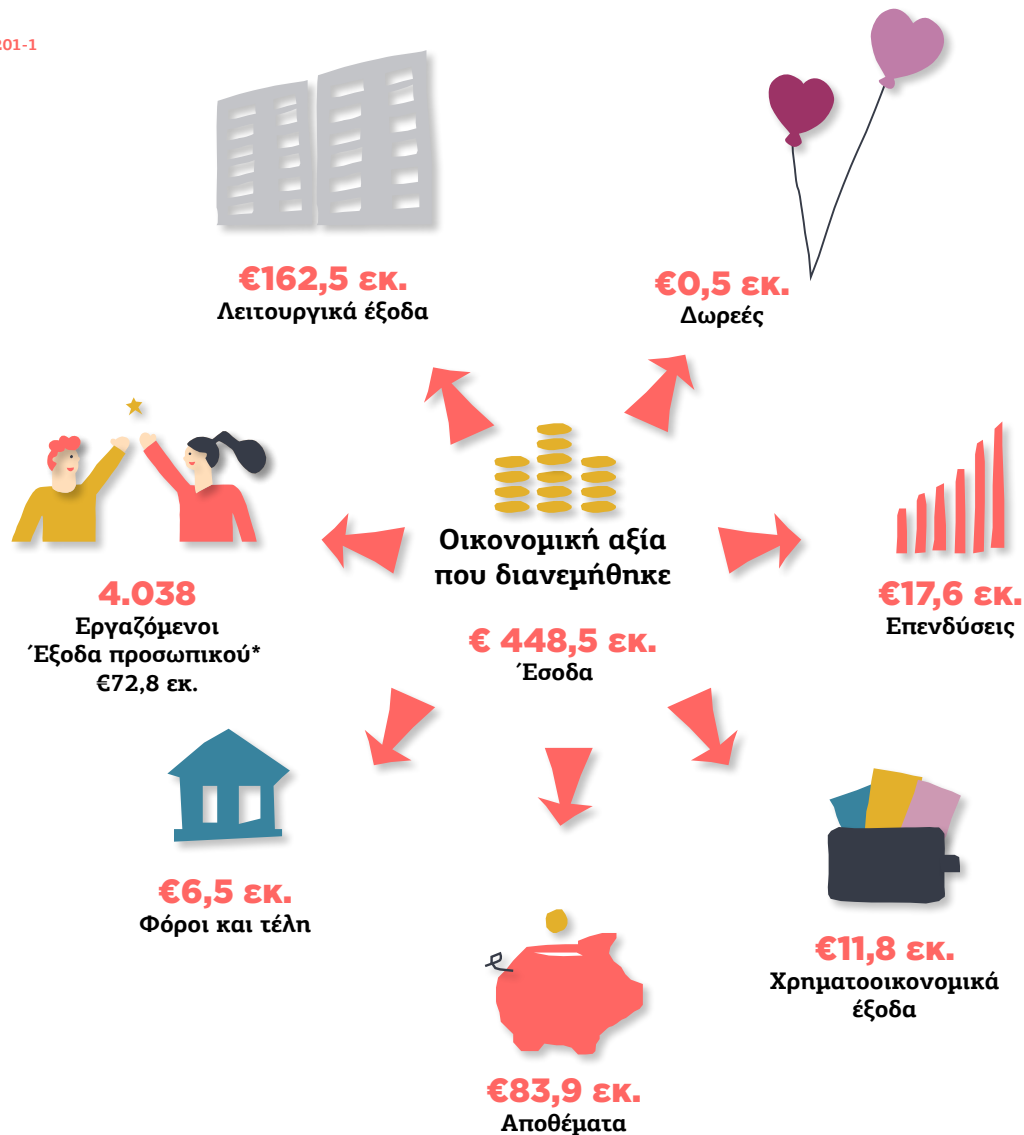
Οι πωλήσεις ανήλθαν σε **€448,5 εκ.** αυξημένες κατά **3,3 %** σε σχέση με το 2017 (€ 434,1 εκ.).

Τα ίδια κεφάλαια του Ομίλου ανήλθαν σε **€173,8 εκ.** και το σύνολο των δανειακών υποχρεώσεων σε **€134,9 εκ.**

**1.8%** αύξηση στις πωλήσεις του κλάδου λιανικής οικιακού εξοπλισμού και επίπλων (Καταστήματα ΙΚΕΑ) το 2018 σε σχέση με την αντίστοιχη περίοδο 2017

**6.3%** αύξηση στις πωλήσεις του κλάδου λιανικής αθλητικών ειδών (Καταστήματα INTERSPORT & The Athlete's Foot) το 2018 σε σχέση με την αντίστοιχη περίοδο 2017)

GRI 201-1



\* Περιλαμβάνει εργοδοτικές εισφορές και φόρους σχετικούς με το προσωπικό.

Το σύνολο των οικονομικών αποτελεσμάτων του Ομίλου είναι διαθέσιμο στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση του έτους 2018 στην ιστοσελίδα [www.fourlis.gr](http://www.fourlis.gr)



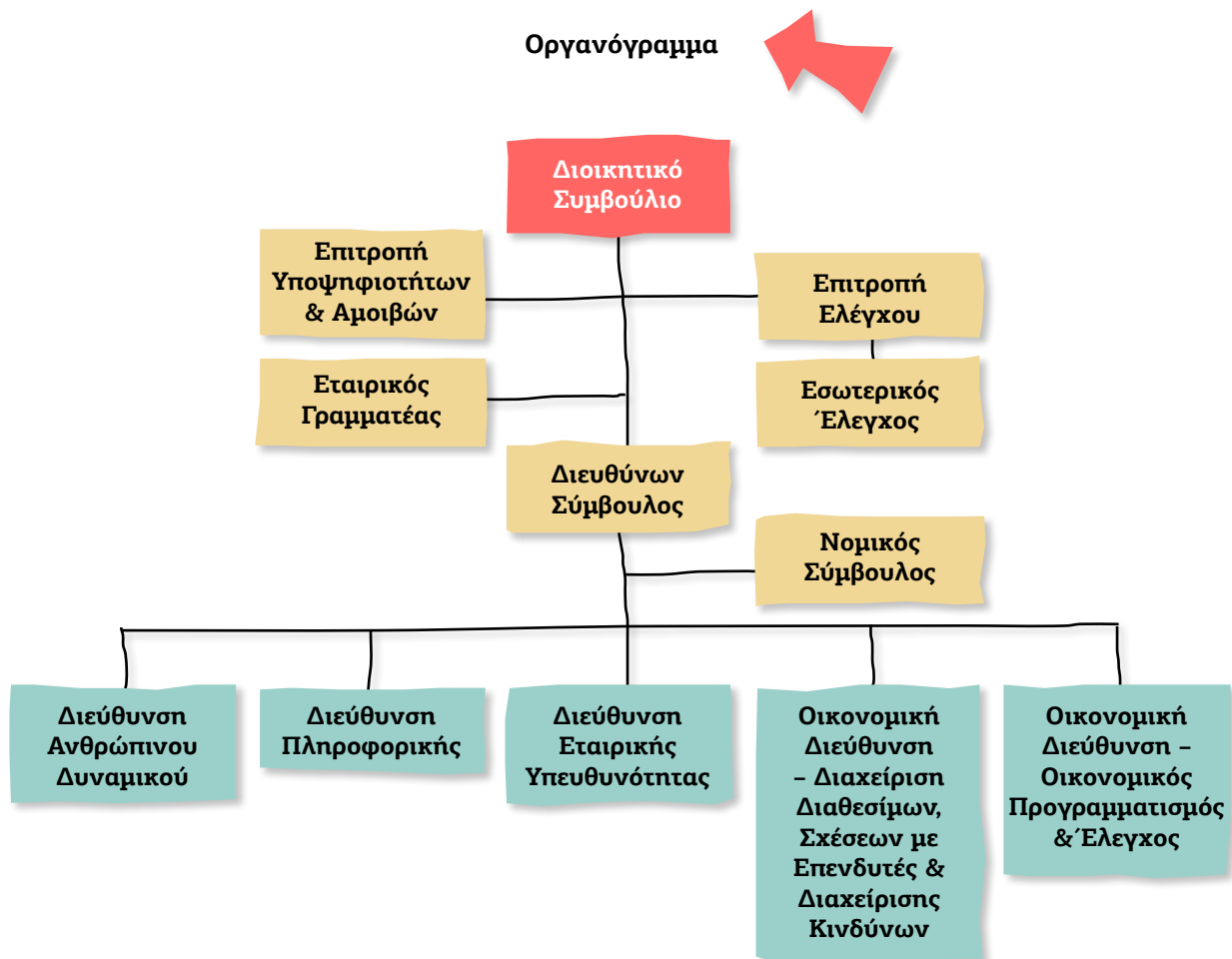
# ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗ

## ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ

GRI 102-18

### Τρόπος διαχείρισης

Στον Όμιλο FOURLIS, η εταιρική υπευθυνότητα έχει ενσωματωθεί στον τρόπο διοίκησής μας και αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι των δραστηριοτήτων και των διοικητικών πρακτικών του Ομίλου. Στο πλαίσιο αυτό, η ορθή διαχείριση των θεμάτων κανονιστικής συμμόρφωσης και καταπολέμησης της διαφθοράς επηρεάζει τη φήμη και την απόδοση του Ομίλου, ενώ αντίστοιχα, μειώνει τους κινδύνους που σχετίζονται με περιστατικά μη συμμόρφωσης. Το παρακάτω οργανόγραμμα αποτυπώνει τις δομές επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με τις Επιτροπές αλλά και τις Διευθύνσεις της FOURLIS Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ.



Η προσέγγισή μας σε θέματα Κανονιστικής Συμμόρφωσης βασίζεται και έχει ως προαπαιτούμενο τρεις βασικούς πυλώνες: την εταιρική διακυβέρνηση, την επιχειρηματική δεοντολογία και καταπολέμηση της διαφθοράς και την αντι-ανταγωνιστική συμπεριφορά. Ο τρόπος με τον οποίο διαχειριζόμαστε καθέναν από αυτούς τους πυλώνες περιγράφεται στη συνέχεια.

## ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ (Δ.Σ.)

Η Εταιρεία έχει επιλέξει τη συγκρότηση του Δ.Σ. με τον ανώτατο επιτρεπόμενο από το καταστατικό της (9 μέλη) αριθμό Συμβούλων, ώστε να διασφαλίζεται η ποιότητα, η ποικιλομορφία φύλου, ηλικίας, γνώσεων, προσόντων, εμπειρίας που εξυπηρετούν τους στόχους της Εταιρείας καθώς και η ισορροπία μεταξύ εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών. Το καταστατικό της Εταιρείας προβλέπει πενταετή θητεία των μελών του Δ.Σ.

Οι Μέτοχοι της Εταιρείας είναι αυτοί που ετησίως, κατά τη διάρκεια της τακτικής Γενικής Συνέλευσης, αξιολογούν την επίδοση και τη δραστηριότητα των μελών του Δ.Σ. Η τακτική γενική Συνέλευση εκλέγει το Δ.Σ., τα ανεξάρτητα μέλη του καθώς και τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου. Το παρόν Δ.Σ. της FOURLIS Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ εκλέχθηκε στις 16.6.2017. Αναλυτικές πληροφορίες για τη λειτουργία και τα μέλη του Δ.Σ. περιέχει η δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης. Στην ίδια δήλωση, η οποία περιλαμβάνεται στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση, περιγράφεται επίσης και η λειτουργία της Επιτροπής Ελέγχου και της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών.

Περισσότερες πληροφορίες είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα [www.fourlis.gr](http://www.fourlis.gr)

## ΚΩΔΙΚΑΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

Η Εταιρεία, με την από 28/2/2011 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της, έχει αποφασίσει αυτοβούλως να εφαρμόζει τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις εισηγμένες εταιρείες. Ο Κώδικας είναι προσαρμοσμένος στην ελληνική νομοθεσία και την επιχειρηματική πραγματικότητα και αποτελεί ένα πρότυπο βέλτιστων πρακτικών Εταιρικής Διακυβέρνησης που σαν στόχο έχουν την ενίσχυση της διαφάνειας των ελληνικών επιχειρήσεων, καθώς και την αύξηση της εμπιστοσύνης των επενδυτών τόσο ως προς το σύνολο των εισηγμένων εταιρειών όσο και κάθε μίας από αυτές και διευρύνει τους ορίζοντες προσέλκυσης επενδυτικών κεφαλαίων.

Η Εταιρεία περιλαμβάνει στην ετήσια Οικονομική Έκθεσή της Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης, με την οποία γνωστοποιεί την οικειοθελή συμμόρφωσή της με τον Κώδικα και στην οποία περιγράφεται ο τρόπος λειτουργίας του Δ.Σ. Στη Δήλωση περιλαμβάνονται πληροφορίες για τα μέλη του Δ.Σ. καθώς και για τη διαχείριση κινδύνων και τον εσωτερικό έλεγχο.

Περισσότερες πληροφορίες είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα [www.fourlis.gr](http://www.fourlis.gr)

## ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

Ο Κώδικας Δεοντολογίας εστιάζει στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο προωθεί το σεβασμό και την προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Μέσω του Κώδικα Δεοντολογίας, ο Όμιλος FOURLIS προωθεί και εφαρμόζει πολιτική ίσων ευκαιριών για όλους τους εργαζόμενους καθώς και πολιτική απαγόρευσης σεξουαλικής παρενόχλησης και είναι σε πλήρη εναρμόνιση με την εργατική νομοθεσία. Επίσης, η πολιτική αποτροπής βίας στους χώρους εργασίας του Ομίλου FOURLIS, όπως αυτή διατυπώνεται στον Κώδικα, απαγορεύει ρητά τις πράξεις βίας, τα απειλητικά μηνύματα ή συμπεριφορά και τη χρήση ή κατοχή όπλων από οποιοδήποτε φυσικό πρόσωπο, σε χώρους εργασίας ή κατά τη διάρκεια συναλλαγών με εξωτερικούς συνεργάτες.

Όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS οφείλουν να υιοθετούν και να εφαρμόζουν τον Κώδικα Δεοντολογίας. Η αναλυτική έκδοση του Κώδικα παραδίδεται σε όλα τα στελέχη της εταιρείας, ενώ η συνοπτική έκδοση και τυχόν αλλαγές διανέμονται σε όλους τους εργαζόμενους.

Όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου έχουν υπογράψει, ανάλογα με τη θέση τους στην εταιρική ιεραρχία, την αναλυτική ή συνοπτική έκδοση του Κώδικα Δεοντολογίας (η συνοπτική έκδοση είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα [www.fourlis.gr](http://www.fourlis.gr)).

Όταν προκύπτουν αλλαγές σχετικά με τα προβλεπόμενα του Κώδικα από την πλευρά της εταιρείας, τότε οι εργαζόμενοι καλούνται να υπογράψουν την νέα έκδοση του Κώδικα Δεοντολογίας. Όταν προκύπτουν αλλαγές από την πλευρά των εργαζομένων, τότε αυτοί οφείλουν αντίστοιχα να τις γνωστοποιούν στη Διοίκηση.

Ο Όμιλος FOURLIS έχει υιοθετήσει υψηλά πρότυπα επαγγελματικής δεοντολογίας εξασφαλίζοντας τη δέσμευση και τη συνεργασία όλων των στελεχών του. Ο Κώδικας Δεοντολογίας που διαθέτει αποτελεί «ενεργό» έγγραφο του Ομίλου και περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τα κάτωθι:

- > Δέσμευση για την τήρηση επαγγελματικής δεοντολογίας και συμμόρφωσης με τη νομοθεσία.
- > Επικοινωνία περιπτώσεων αντιδεοντολογικής ή μη σύννομης συμπεριφοράς.
- > Σύγκρουση συμφερόντων.
- > Επαγγελματικά δώρα, πληρωμές και δίκαιες συναλλαγές.
- > Το περιβάλλον εργασίας στον Όμιλο FOURLIS.
- > Πρακτικές εμπορίου και ανταγωνισμού.
- > Ποιότητα εμπορευμάτων και προστασία φυσικού περιβάλλοντος.
- > Τήρηση απορρήτου.





Στην παράγραφο 2 του Κώδικα Δεοντολογίας που είναι αναρτημένος στον ιστότοπο της Εταιρείας δίδονται οδηγίες για την «Επικοινωνία περιπτώσεων αντιδεοντολογικής ή μη σύλληπτης συμπεριφοράς» ως εξής: «Η Γραμμή Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου FOURLIS λειτουργεί 24 ώρες το 24ωρο, και καλώντας την, μπορεί κανείς να αναφέρει ανώνυμα ή επώνυμα, οποιουσδήποτε προβληματισμούς για παραβιάσεις του Κώδικα Δεοντολογίας ή μη συμμόρφωσης με την κείμενη νομοθεσία. Η πρόσβαση στη Γραμμή Κώδικα Δεοντολογίας επιτυγχάνεται καλώντας από κινητό ή σταθερό τηλέφωνο, τον αριθμό (+30) 210 6293010 ενώ ισχύει και η ηλεκτρονική διεύθυνση: [codeofconduct@fourlis.gr](mailto:codeofconduct@fourlis.gr)».

Περισσότερες πληροφορίες είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα [www.fourlis.gr](http://www.fourlis.gr)

## ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας της μητρικής εταιρείας του Ομίλου (FOURLIS A.E. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ) εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της. Αναφέρεται στην οργανωτική της δομή, στο σύστημα διαχείρισης κινδύνων που εφαρμόζει καθώς και στο σύστημα εσωτερικού ελέγχου. Περιλαμβάνει τις βασικές αρχές λειτουργίας και τις σχετικές διαδικασίες, ενώ περιγράφει και τη διάρθρωση και λειτουργία της Επιτροπής Ελέγχου (Audit Committee), της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών και της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου. Επιπρόσθετα, περιέχει τις βασικές αρχές του κώδικα συναλλαγών επί των κινητών αξιών και τη συμμόρφωση με τη σχετική νομοθεσία.

## ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου του Ομίλου είναι οργανωμένη έτσι ώστε να επιτελεί έναν ανεξάρτητο, επιβεβαιωτικό και συμβουλευτικό ρόλο, σχεδιασμένη να προσθέτει αξία και να βελτιώνει τις διαδικασίες της εταιρείας. Υποστηρίζει τον Όμιλο στην επίτευξη των στόχων του μέσω αξιολόγησης, η οποία συντελεί στη βελτίωση των συστημάτων εταιρικής διακυβέρνησης, εσωτερικού ελέγχου και διαχείρισης κινδύνων από τη Διοίκηση. Εποπτικό Όργανο της Μονάδας του Εσωτερικού Ελέγχου είναι η Επιτροπή Ελέγχου (Audit Committee), η οποία και ενημερώνει, σε τριμηνιαία βάση, το Διοικητικό Συμβούλιο της μητρικής εταιρείας του Ομίλου για το διενεργούμενο έργο.

## ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΛΕΓΧΟΥ

Η λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου της FOURLIS A.E. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ υποστηρίζεται από την Επιτροπή Ελέγχου.

Η Επιτροπή Ελέγχου, που ορίζεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων, έχει ενδεικτικά τις παρακάτω υποχρεώσεις:

- > Παρακολούθηση της διαδικασίας της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης και της αξιοπιστίας των οικονομικών καταστάσεων.
- > Επίβλεψη κάθε επίσημης ανακοίνωσης που αφορά στη χρηματοοικονομική απόδοση της εταιρείας και εξέταση των βασικών ανακοινώσεων της εταιρείας.
- > Παρακολούθηση της αποτελεσματικής λειτουργίας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και του συστήματος διαχείρισης κινδύνων.
- > Διασφάλιση της ανεξαρτησίας του εσωτερικού ελέγχου και της μονάδας εσωτερικού ελέγχου.
- > Εξέταση περιπτώσεων συγκρούσεων συμφερόντων.
- > Παρακολούθηση της πορείας του υποχρεωτικού ελέγχου.
- > Επισκόπηση και παρακολούθηση θεμάτων συναφών με την ύπαρξη και διατήρησης της αντικειμενικότητας και ανεξαρτησίας του τακτικού ελεγκτή.

Η Λειτουργία της Επιτροπής Ελέγχου περιγράφεται αναλυτικά στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και τον Κανονισμό Λειτουργίας της Επιτροπής Ελέγχου (Audit Committee Charter) που εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

## ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΩΝ

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών είναι ενιαία επιτροπή, που έχει ως βασικό έργο της να προΐσταται στη διαδικασία υποβολής υποψηφιοτήτων για την εκλογή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και την επιλογή ανώτατων στελεχών και να υποβάλλει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αμοιβές (βασικό μισθό, bonus ή κάποια οικονομικά κίνητρα και παροχές) των εκτελεστικών μελών και των βασικών ανωτάτων στελεχών.





## ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Ο Όμιλος τηρεί τόσο την Ευρωπαϊκή νομοθεσία, όπου αυτή εφαρμόζεται, καθώς και τις τοπικές νομοθεσίες των χωρών όπου δραστηριοποιείται, για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των συναλλασσομένων φυσικών προσώπων. Ο σεβασμός στην ιδιωτικότητα αποτελεί συστατικό στοιχείο του Κώδικα Δεοντολογίας και του Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας.

Στον Όμιλο FOURLIS εκτιμούμε την εμπιστοσύνη όλων των συναλλασσομένων μαζί μας και έχουμε σχεδιάσει και εφαρμόζουμε πολιτική προστασίας των προσωπικών δεδομένων για όλα τα φυσικά πρόσωπα (επισκέπτες, συνεργάτες, πελάτες, προμηθευτές, νυν και πρώην καθώς και υποψήφιους εργαζόμενους). Τις προσωπικές πληροφορίες που συλλέγουμε για επαγγελματικές ανάγκες, μετά από νόμιμη συγκατάθεση, όπου χρειάζεται, φροντίζουμε να τις προστατεύουμε ασφαλώς με τη δέουσα επιμέλεια και να διασφαλίζουμε όλα τα δικαιώματα των φυσικών προσώπων, σύμφωνα με την υφιστάμενη νομοθεσία και τις οδηγίες της Αρχής Προστασίας (GDPR), σε όλες τις χώρες δραστηριότητας των εταιρειών του Ομίλου.

Κάποιες από τις πρακτικές που ακολουθούνται από τις εταιρείες του Ομίλου FOURLIS σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων, είναι οι παρακάτω:

### Για τους Εργαζόμενους

- > Δεσμεύσεις που αναλαμβάνουν μέσω του Κώδικα Δεοντολογίας (σύμφωνα με τη θέση που κατέχουν) για την εφαρμογή του απορρήτου.
- > Ελεγχόμενη πρόσβαση σε ηλεκτρονικά αρχεία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων με τη χρήση ειδικού κωδικού πρόσβασης (password) που υπόκειται σε τακτικές αλλαγές.
- > Όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου σε όλες τις χώρες δραστηριοποίησής του έχουν εκπαιδευτεί σε θέματα GDPR είτε με δια ζώσης σεμινάρια είτε μέσω e-learning. Η εκπαίδευση για θέματα GDPR αποτελεί, επίσης, μέρος του προγράμματος induction για νέους εργαζόμενους.

### Για τους Πελάτες

- > Ενημέρωση του επισκέπτη/χρήστη των ηλεκτρονικών σελίδων και των ιστοσελίδων e-commerce των εταιρειών του Ομίλου για την αποδοχή και την ανεπιφύλακτη συμφωνία τους με τους όρους χρήσης που ισχύουν για το σύνολο του περιεχομένου που περιλαμβάνουν.
- > Ενημέρωση για την προϋπόθεση συγκατάθεσής τους προκειμένου να συμμετέχουν σε προγράμματα πιστότητας πελατών (IKEA Family, INTERSPORT Score For More).
- > Παροχή πληροφοριών στις εταιρικές ιστοσελίδες και έντυπα όπου απαιτούνται προσωπικά δεδομένα πελατών σχετικά με:
  - Τα δικαιώματά τους που αφορούν τη χρήση των προσωπικών τους δεδομένων.
  - Τη συγκατάθεσή τους για τη χρήση των προσωπικών τους δεδομένων από τις εταιρείες του Ομίλου.

Το 2018 ολοκληρώθηκε εμπρόθεσμα η αναθεώρηση των προτύπων, πολιτικών και διαδικασιών για την πλήρη συμμόρφωση με τον ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ (ΕΕ) 2016/679 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 27ης Απριλίου 2016, που αφορά την προστασία προσωπικών δεδομένων. Όλες οι πολιτικές και διαδικασίες είναι αναρτημένες, σε ηλεκτρονική μορφή, σε τόπο στον οποίο έχουν πρόσβαση όλοι οι εργαζόμενοι.

GRI 205-3, GRI 418-1

## Αποτελέσματα

- > Όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου έχουν υπογράψει, ανάλογα με τη θέση τους στην εταιρική ιεραρχία, την αναλυτική ή συνοπτική έκδοση του Κώδικα Δεοντολογίας.
- > Σε εφαρμογή της διαδικασίας ενημέρωσης της Ανώτατης Διοίκησης για την αντιμετώπιση περιστατικών απάτης ή διαφθοράς, κατά την περίοδο 1/1-31/12/2018 καταγράφηκαν επτά (7) περιστατικά απάτης μικρής έκτασης που εντοπίστηκαν από τις εσωτερικές δικλείδες ασφαλείας των εταιρειών του Ομίλου. Σε όλες τις περιπτώσεις ελήφθησαν άμεσα τα απαραίτητα μέτρα και, όπου απαιτήθηκε, εφαρμόστηκε η πολιτική για την απομάκρυνση των εμπλεκόμενων εργαζομένων της εταιρείας. Δεν υπήρξε άλλη ενημέρωση ή καταγγελία που να είναι σε γνώση της Διοίκησης του Ομίλου και να αφορά περιστατικά διαφθοράς ή δωροδοκίας.
- > Το 2018, οι εφαρμόζόμενες πολιτικές και διαδικασίες σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων και ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, έχουν ως αποτέλεσμα τη μηδενική αναφορά, διαμαρτυρία ή καταγγελία εκ μέρους των συναλλασσομένων φυσικών προσώπων που να σχετίζεται με την παραβίαση ατομικών δικαιωμάτων, ελευθεριών ή της ιδιωτικότητάς τους ενώ δεν μας έχει γνωστοποιηθεί οποιαδήποτε σχετική καταγγελία από την αρμόδια αρχή.



# ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΠΕΛΑΤΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΚΕΠΤΩΝ



## ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ

### Τρόπος διαχείρισης

#### ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην πρόληψη, στον Όμιλο FOURLIS τηρούμε την κείμενη νομοθεσία και εφαρμόζουμε Πολιτική Υγείας και Ασφάλειας για όλες τις θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου και σε όλες τις χώρες δραστηριοποίησής του. Η πολιτική περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα σχετικών διαδικασιών, μέτρων και πρωτοβουλιών, αναφορικά με την ασφαλή παραμονή των επισκεπτών, πελατών, συνεργατών και εργαζομένων στις εγκαταστάσεις του Ομίλου. Τυχόν διαφοροποιήσεις των σχετικών διαδικασιών ανά χώρα ή περιοχή εξαρτώνται από το μέγεθος των εγκαταστάσεων, καθώς και από την υφιστάμενη νομοθεσία της χώρας δραστηριότητας των εταιρειών του Ομίλου.

Στο πλαίσιο αυτό, μερικές από τις πρακτικές που εφαρμόζουμε στον Όμιλο FOURLIS είναι οι ακόλουθες:

- > Συνεργασία με εξωτερική υπηρεσία προστασίας και πρόληψης ατυχημάτων.
- > Γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου βάσει υπάρχουσας μεθοδολογίας και νομοθεσίας.
- > Λήψη μέτρων για τη μείωση των περιπτώσεων «emergency risk» με στόχο την πρόληψη ατυχημάτων στα καταστήματα IKEA.
- > Εκπαίδευση Ομάδων Α' βοηθειών.
- > Εκπαίδευση Ομάδων Πυρασφάλειας και Πυρόσβεσης.
- > Λειτουργία ιατρείων εξοπλισμένων με ιατρικά κρεβάτια και αυτόματο εξωτερικό απινιδωτή σε όλα τα καταστήματα IKEA.
- > Παροχή ειδικού αμαξιδίου στην είσοδο των καταστημάτων IKEA, καθώς και ειδικά διαμορφωμένων τουαλετών και θέσεων πάρκινγκ, με στόχο τη δυνατότητα ασφαλούς παραμονής και μετακίνησης και τη διευκόλυνση ατόμων με αναπηρία.
- > Πιστοποίηση κατά το διεθνές πρότυπο ISO 22000 για την ασφάλεια των τροφίμων που διατίθενται στα εστιατόρια IKEA.



## ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Εκπαιδεύουμε τους εργαζόμενους τακτικά, ώστε να μπορούν να ανταποκρίνονται σε έκτακτα περιστατικά που επηρεάζουν τόσο την ασφάλεια των ίδιων, όσο και των επισκεπτών στις εγκαταστάσεις μας.

Ειδικότερα, η εκπαίδευση περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

- > Διεξαγωγή προγραμματισμένης ετήσιας άσκησης εκκένωσης καταστήματος με τη συμμετοχή πελατών.
- > Διεξαγωγή προγραμματισμένης εξαμηνιαίας άσκησης εκκένωσης καταστήματος, χωρίς τη συμμετοχή πελατών.
- > Διεξαγωγή μηνιαίας άσκησης πυρασφάλειας.
- > Εκπαίδευση των υπευθύνων των καταστημάτων σε θέματα Υγείας και Ασφάλειας.



GRI 416-2

## Αποτελέσματα

Με στόχο τη διασφάλιση της τήρησης της Πολιτικής Υγείας και Ασφάλειας, πραγματοποιούνται τακτικές επιθεωρήσεις από τεχνικούς ασφαλείας στο σύνολο των δραστηριοτήτων του Ομίλου μας. Όλα τα περιστατικά Υγείας και Ασφάλειας που συμβαίνουν εντός των εγκαταστάσεων και των καταστημάτων του Ομίλου αναφέρονται. Παράλληλα, στο πλαίσιο της πολιτικής, συντάσσεται αναφορά ασφαλείας (Safety Report) για κάθε κατάσταση ξεχωριστά, καθώς και για το σύνολό τους. Η αναφορά περιέχει πληροφορίες για τον αριθμό και τον τύπο των περιστατικών αλλά και για τον τρόπο αντιμετώπισής τους. Μέσω αυτών των αναφορών, είμαστε σε θέση να λαμβάνουμε χρήσιμη πληροφόρηση για την αποτελεσματικότητα των πολιτικών μας, καθώς και να βελτιώνουμε τις πρακτικές μας, όπου χρειαστεί.

Η εφαρμογή των πολιτικών μας σε θέματα Υγείας και Ασφάλειας είχε σημαντικά αποτελέσματα για το 2018. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι δεν υπήρξε καμία περίπτωση μη συμμόρφωσης με τη νομοθεσία που να αφορά θέματα Υγείας και Ασφάλειας.



# ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ, ΣΗΜΑΝΣΗ ΚΑΙ ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ

**ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ**



## Τρόπος διαχείρισης



Τα προϊόντα IKEA διαθέτουν ειδική σήμανση και ενδείξεις με στόχο την παροχή πληροφοριών και συμβουλών προς τους καταναλωτές αναφορικά με την κατασκευή των προϊόντων, με το εάν η χρήση ενός προϊόντος πρέπει να πραγματοποιείται μόνο από ενήλικες, με τις διαστάσεις κ.α. Αξίζει, επίσης, να αναφερθεί ότι στην IKEA παρέχεται πολυετής εγγύηση προϊόντων, που σε κάποιες περιπτώσεις φτάνει τα 25 χρόνια, ενώ ακολουθείται και εφαρμόζεται πολιτική ανάκλησης προϊόντων. Αν χρειαστεί, ανάλογα με τη σοβαρότητα του περιστατικού, η περίπτωση ανάκλησης δημοσιοποιείται.

Για τη διαφήμιση και προώθηση των προϊόντων IKEA η εταιρεία ακολουθεί, σε όλες τις χώρες δραστηριοποίησης, τον κώδικα επικοινωνίας που εφαρμόζει η IKEA σε παγκόσμιο επίπεδο καθώς και όλους τους κώδικες δεοντολογίας, μάρκετινγκ και επικοινωνίας και τις αγορανομικές διατάξεις που υποχρεούται να τηρεί, ενώ λαμβάνει υπόψη και όλες τις ανάγκες σε τοπικό επίπεδο. Όσον αφορά την προώθηση των προϊόντων της, η πολιτική της εταιρείας προσαρμόζεται στις τοπικές ανάγκες και ιδιαιτερότητες των καταναλωτών. Για το λόγο αυτό, ο σχεδιασμός των καταστημάτων IKEA διαφέρει ανάλογα με την τοποθεσία τους, ώστε να ανταποκρίνεται στα πρότυπα και στις προτιμήσεις της εκάστοτε τοπικής κοινωνίας.

Τα μέσα που χρησιμοποιεί η εταιρεία είναι κυρίως έντυπα και ηλεκτρονικά, με ολοένα αυξανόμενη τη χρήση νέων μορφών επικοινωνίας όπως τα ψηφιακά μέσα και τα κοινωνικά δίκτυα, ενώ υπεύθυνοι για την πολιτική μάρκετινγκ της εταιρείας είναι η Διεύθυνση Επικοινωνίας και το τμήμα Marketing.





Στην IKEA, επιδιώκοντας να κάνουμε συνεχώς όσο πιο ευχάριστη μπορούμε την εμπειρία αγορών και παραμονής, διαθέτουμε δωρεάν παιδότοπο και στάθμευση, διευκολύνουμε τις αγορές των πελατών μας προσφέροντας 36 άτοκες δόσεις για αγορές άνω των 500 ευρώ, την πιο ανταγωνιστική ρύθμιση της αγοράς, ενώ στο εστιατόριό μας προσφέρουμε φαγητό σε ιδιαίτερα χαμηλές τιμές. Επίσης, πραγματοποιήσαμε προσφορές και εκπτώσεις καθ' όλη τη διάρκεια του προηγούμενου έτους (Σεπτέμβριος 2017 - Αύγουστος 2018).

Με σκοπό την επιβράβευση των πελατών IKEA και τη δημιουργία προστιθέμενης αξίας, αναπτύξαμε το πρόγραμμα IKEA Family το οποίο στο τέλος του 2018 αριθμούσε 786.759 μέλη στην Ελλάδα 100.970 στην Κύπρο και 164.675 στη Βουλγαρία.

Το IKEA Family αποτελεί μία σημαντική πρωτοβουλία που στοχεύει στη βελτίωση της καταναλωτικής πίστης. Στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού, τα μέλη επιβραβεύονται με πόντους τους οποίους μπορούν να εξαργυρώσουν σε εκπτώσεις στις αγορές τους στα καταστήματα IKEA. Ταυτόχρονα, τα μέλη ενημερώνονται για όλες τις προωθητικές ενέργειες και τα νέα της εταιρείας.

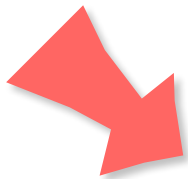






Η Εμπορική Διεύθυνση της INTERSPORT και της The Athlete's Foot, η οποία έχει και την ευθύνη για τη συμμόρφωση των προϊόντων των καταστημάτων INTERSPORT και The Athlete's Foot, μεριμνά ώστε να ακολουθούνται οι αγορανομικές διατάξεις, καθώς και η σήμανση CE της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα προϊόντα διαθέτουν ειδική σήμανση και ενδείξεις με στόχο την παροχή πληροφοριών και συμβουλών προς τους καταναλωτές αναφορικά με τη χρήση τους, καθώς και πληροφορίες σχετικά με την κατασκευή τους κ.α.

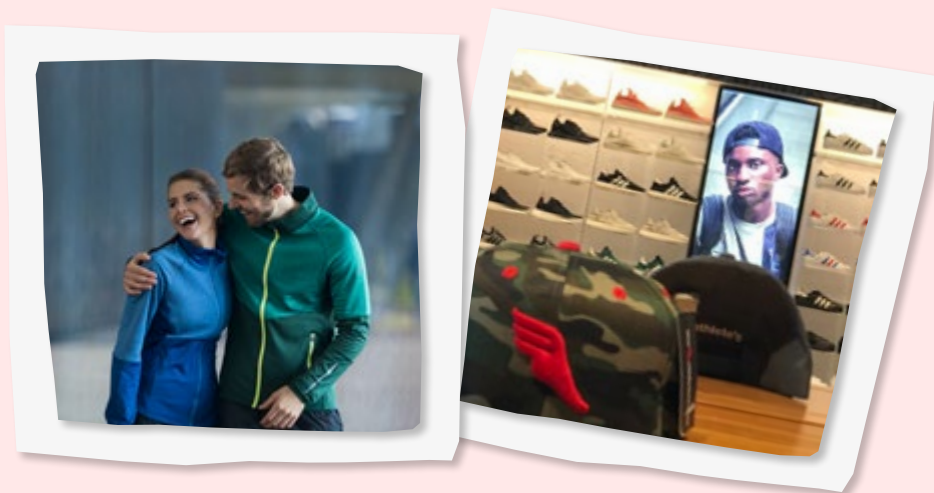
Η πολιτική που αφορά τα προϊόντα των καταστημάτων INTERSPORT και The Athlete's Foot εστιάζει στη συμπερίληψη όρων, εντός των συμβάσεων με τους προμηθευτές, οι οποίοι προβλέπουν την τήρηση όλων των κανόνων και νόμων που ισχύουν για τα προϊόντα που προμηθεύεται η εταιρεία INTERSPORT ATHLETICS Α.Ε. από εκείνους. Σε περιπτώσεις ελαττωματικών προϊόντων, η εταιρεία προχωρά άμεσα στην απόσυρση και επιδιόρθωσή τους καθώς και σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες ενημέρωσης των αρμόδιων φορέων, όπως για παράδειγμα του Υπουργείου Εμπορίου, των ενώσεων καταναλωτών, αλλά και του καταναλωτικού κοινού, με ειδικό δελτίο τύπου.



Η στρατηγική μάρκετινγκ και επικοινωνίας της INTERSPORT ATHLETICS A.E. καθορίζεται με γνώμονα το όραμα που αφορά τα καταστήματα INTERSPORT, που είναι να φέρουν τον αθλητισμό κοντά στους ανθρώπους, όπως αντίστοιχα και των καταστημάτων The Athlete's Foot, που είναι να φέρουν το στυλ στον αθλητισμό, έχοντας πάντα ως αρχή την κάλυψη των αναγκών και ιδιαιτεροτήτων των καταναλωτών. Οι πολιτικές μάρκετινγκ που αφορούν τα καταστήματα INTERSPORT και The Athlete's Foot εστιάζουν σε δύο τομείς, στην εταιρική επικοινωνία (Corporate Communication) και στην προώθηση των προϊόντων, ενώ υπεύθυνη για την εφαρμογή τους είναι η Εμπορική Διεύθυνση της INTERSPORT ATHLETICS A.E.

Οι τρόποι επικοινωνίας και προώθησης των προϊόντων περιλαμβάνουν διάφορα μέσα όπως τηλεοπτική και ραδιοφωνική επικοινωνία, ηλεκτρονική διαφήμιση κ.λπ., ενώ ακολουθούνται όλοι οι κώδικες δεοντολογίας, μάρκετινγκ και επικοινωνίας, καθώς και οι αγορανομικές διατάξεις που η εταιρεία υποχρεούται να τηρεί, σε όλες τις χώρες δραστηριοποίησής της.

Παράλληλα, από το 2000, έτος κατά το οποίο ξεκίνησε η παρουσία της INTERSPORT ATHLETICS A.E. στην Ελλάδα, στηρίζουμε συνεχώς τον καταναλωτή με την προσφορά μεγάλης ποικιλίας ποιοτικών αθλητικών ειδών σε ένα εύρος τιμών, κάνοντας τα αθλητικά είδη πιο προσιτά, ενώ με σκοπό την επιβράβευση των πελατών των καταστημάτων INTERSPORT και τη δημιουργία προστιθέμενης αξίας, αναπτύξαμε το πρόγραμμα Score For More το οποίο αριθμεί πάνω από 530.000 μέλη στην Ελλάδα (από το τέλος του 2012 μέχρι σήμερα), 130.000 μέλη στη Ρουμανία (από τον Σεπτέμβριο του 2017 μέχρι σήμερα) και 10.000 μέλη στην Κύπρο (από τον Απρίλιο του 2018). Το Score For More Loyalty πρόγραμμα αποτελεί μία σημαντική πρωτοβουλία υπεύθυνης προώθησης προϊόντων με στόχο τη βελτίωση της καταναλωτικής πίστης και την ανάπτυξη καταναλωτικών δεσμών με την εταιρεία. Στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού, τα μέλη επιβραβεύονται με πόντους τους οποίους μπορούν να εξαργυρώσουν σε εκπτώσεις στις αγορές τους στα καταστήματα INTERSPORT. Ταυτόχρονα, τα μέλη ενημερώνονται για όλες τις προωθητικές ενέργειες και τα νέα της εταιρείας.



GRI 417-2, GRI 417-3

## Αποτελέσματα

Το 2018 δεν υπήρξαν περιστατικά μη συμμόρφωσης που αφορούν την παροχή πληροφοριών και τη σήμανση προϊόντων και υπηρεσιών.

Το 2018 δεν υπήρξαν περιστατικά μη συμμόρφωσης με κανονισμούς και εθελοντικούς κώδικες που αφορούν την επικοινωνία μάρκετινγκ, συμπεριλαμβανομένων της διαφήμισης, της προώθησης και των χορηγιών.

# ΓΙΑ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ



## GRI 102-11

Στον Όμιλο FOURLIS, οι δράσεις που υλοποιούμε για την προστασία του περιβάλλοντος δεν περιορίζονται σ' εκείνες που επιβάλλει η περιβαλλοντική νομοθεσία. Παρακολουθούμε εντατικά τις επιδράσεις των δραστηριοτήτων μας και πραγματοποιούμε μια σειρά εθελοντικών δράσεων και παρεμβάσεων που στόχο έχουν τη μείωση των περιβαλλοντικών μας επιπτώσεων, την εξοικονόμηση και ανακύκλωση των φυσικών πόρων, τη μείωση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου, καθώς και την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και του κοινού σε θέματα προστασίας του περιβάλλοντος και υιοθέτησης μιας υπεύθυνης στάσης ζωής.





Οι θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου είναι υπεύθυνες για τη διαχείριση των περιβαλλοντικών θεμάτων που τις αφορούν, συμπεριλαμβανομένων της παρακολούθησης και εφαρμογής της νομοθεσίας που σχετίζεται με τις δραστηριότητές τους καθώς και της λήψης μέτρων και της εφαρμογής διαδικασιών και πρακτικών με στόχο τη μείωση των περιβαλλοντικών τους επιδράσεων. Ο ρόλος της μητρικής εταιρείας του Ομίλου, μέσω της Διεύθυνσης Κοινωνικής Υπευθυνότητας, είναι να παρακολουθεί τις σχετικές διαδικασίες και πρακτικές, καθώς και να συγκεντρώνει και να συγκρίνει τα αποτελέσματά τους με στοιχεία προηγούμενων ετών. Μέσω αυτής της διαδικασίας, ο Όμιλος είναι σε θέση να παρουσιάζει στα ενδιαφερόμενα μέρη τα αποτελέσματα των πρακτικών που εφαρμόζει.



## ΟΡΘΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΟΜΠΩΝ ΑΕΡΙΩΝ ΤΟΥ ΘΕΡΜΟΚΗΠΙΟΥ

Οι εταιρείες του Ομίλου FOURLIS παρακολουθούν συστηματικά τις καταναλώσεις ηλεκτρικής ενέργειας, πετρελαίου και φυσικού αερίου στις εγκαταστάσεις τους και προβαίνουν στις απαραίτητες παρεμβάσεις όπου και όταν χρειαστεί με στόχο τη μείωσή τους.

Δεδομένου ότι οι εγκαταστάσεις τους δεν είναι ομοιόμορφες στο σύνολό τους και προκειμένου οι παρεμβάσεις για τη μείωση της κατανάλωσης ενέργειας να είναι αποτελεσματικές, λαμβάνονται υπόψη οι κτιριακές τους διαφορές και εφαρμόζονται ειδικά μέτρα και πρακτικές για τη βελτίωση της ενεργειακής τους απόδοσης.

Στη συνέχεια παραθέτουμε ενδεικτικά παραδείγματα πρακτικών που εφαρμόζονται με στόχο τη μείωση της κατανάλωσης ενέργειας στις εγκαταστάσεις των εταιρειών του Ομίλου FOURLIS.

### **FOURLIS** Ο ΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ

- > Συνεχής αντικατάσταση συστημάτων πληροφορικής με αντίστοιχα νέας τεχνολογίας και χαμηλής ενεργειακής κατανάλωσης.
- > Χρήση οθονών νέας τεχνολογίας LED, με δυνατότητα απενεργοποίησης όταν δεν χρησιμοποιούνται, στο 100% των οθονών του Ομίλου.
- > Χρήση blade servers οι οποίοι καταναλώνουν λιγότερη ενέργεια σε σχέση με τους συμβατούς.
- > Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων για την εξοικονόμηση ενέργειας στους χώρους εργασίας.



Στις εγκαταστάσεις της αλυσίδας καταστημάτων IKEA, για τον σχεδιασμό των οποίων ελήφθησαν υπόψη περιβαλλοντικά κριτήρια, εφαρμόζονται ειδικά μέτρα για τη βελτίωση της ενεργειακής τους απόδοσης, όπως:

- > Τοποθέτηση ψηφιακών αισθητήρων θερμότητας σε διάφορα σημεία των καταστημάτων οι οποίοι, επικοινωνώντας με το σύστημα διαχείρισης, προσαρμόζουν αυτόματα τις ανάγκες θέρμανσης και άρα την κατανάλωση φυσικού αερίου και ηλεκτρικού ρεύματος.
- > Καλύτερη διαχείριση όλων των ανοιγμάτων των εγκαταστάσεων, όπως για παράδειγμα ρύθμιση του χρόνου και της απόστασης των ανοιγμάτων των αυτόματων θυρών, καθώς και εγκατάσταση αεροκουρτινών.
- > Ρύθμιση της θερμοκρασίας του νερού που καταλήγει στο εστιατόριο, για εξοικονόμηση φυσικού αερίου. (Ολοκλήρωση 80%).
- > Σταδιακή προσθήκη συστημάτων χρήσης πλιακής ενέργειας για την παραγωγή ζεστού νερού χρήσης και εστιατορίων. (Ολοκλήρωση 40%).
- > Ολοκλήρωση του τριετούς (2016-2018) προγράμματος αντικατάστασης λαμπτήρων που έχουν υψηλή κατανάλωση, με λαμπτήρες LED, σε εμπορικούς και μη χώρους των καταστημάτων IKEA σε Ελλάδα, Κύπρο και Βουλγαρία.
- > Σταδιακή τοποθέτηση συστήματος αντιστάθμισης στους λέβητες, για εξοικονόμηση φυσικού αερίου. (Ολοκλήρωση 30%).
- > Σταδιακή προμήθεια και χρήση συστημάτων διαχείρισης της κατανάλωσης αιχμής ηλεκτρικής ενέργειας, με βελτιστοποίηση / ετεροχρονισμό της λειτουργίας των εγκαταστάσεων και των συσκευών που λειτουργούν με ηλεκτρικό ρεύμα. (Αρχικό στάδιο).
- > Προγραμματισμός για προμήθεια και χρήση συσκευών ποιοτικής αναβάθμισης της ισχύος, για βελτιστοποίηση απόδοσης των συσκευών κλιματισμού.
- > Προγραμματισμός για προμήθεια και χρήση αυτοματισμών ελαχιστοποίησης της ποσότητας αυτόματης απόρριψης κλιματισμένου αέρα πέραν των πραγματικών απαιτήσεων χρήσης, ώστε να ελαχιστοποιείται η κατανάλωση ενέργειας για τον κλιματισμό των χώρων.

Επίσης, η εταιρεία προχώρησε και βρίσκεται σε προχωρημένο στάδιο (85%) αναδιάρθρωσης της αντιμετώπισης του θέματος τακτικής/προληπτικής και επισκευαστικής συντήρησης των κτιριακών εγκαταστάσεων και συστημάτων τους, στοχεύοντας σε τρεις βασικούς τομείς αποτελεσμάτων:

- > Την πλήρη ένταξη και εφαρμογή όλων των προβλέψεων της Ευρωπαϊκής νομοθεσίας, π.χ. πλήρης εφαρμογή διαδικασιών για την εξασφάλιση των προβλέψεων του Ευρωπαϊκού κανονισμού ΕΕ 517/2014 ο οποίος αντικατέστησε τον αντίστοιχο προηγούμενο ΕΚ 842/2006 περί ελέγχου της χρήσης και εκπομπής στο περιβάλλον των φθοριούχων αερίων του θερμοκηπίου. (Ολοκλήρωση 100%).
- > Τη διαχείριση και εξασφάλιση της ποιότητας ορθής λειτουργίας όλων των συστημάτων και εγκαταστάσεων των κτιριακών συγκροτημάτων, ώστε να αποφεύγονται λειτουργικές αστοχίες, να μεγιστοποιείται η απόδοση και μακροβιότητά τους και να εξασφαλίζεται η οικονομία λειτουργίας καθώς και η ελαχιστοποίηση των περιβαλλοντικών επιδράσεων οποιασδήποτε μορφής. (Ολοκλήρωση 30%).
- > Τη διαχείριση και εξασφάλιση της διατήρησης ή/και αναβάθμισης της ποιότητας του κελύφους των κτιριακών εγκαταστάσεων, ώστε να εξασφαλίζεται η μέγιστη συμμετοχή του στην οικονομία λειτουργίας και η ελαχιστοποίηση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων οποιασδήποτε μορφής. (Αρχικό στάδιο).

Παράλληλα, για να αποφευχθεί ο κίνδυνος αύξησης της κατανάλωσης ενέργειας λόγω παλαιότητας των βασικών Η/Μ εγκαταστάσεων των κτιρίων, η εταιρεία βρίσκεται σε στάδιο σταδιακής υλοποίησης της εγκατάστασης συστημάτων παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας στις στέγες των κτιρίων με στόχο τη μεγιστοποίηση της νέας χρήσης εγκαταστάσεων που δεν παράγουν οποιασδήποτε μορφής επιβάρυνση για το περιβάλλον.

Στο πλαίσιο αυτό, το 2018 συνεχίστηκε η διαδικασία για την τοποθέτηση φωτοβολταϊκού συστήματος παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας με συμπληρωματικό στο κατάστημα IKEA Κύπρου, το οποίο προβλέπεται να συνδεθεί εντός του πρώτου εξαμήνου του 2019.



## TRADE LOGISTICS

Μερικά από τα μέτρα τα οποία έχει λάβει η TRADE LOGISTICS με στόχο τη μείωση της κατανάλωσης ενέργειας στις εγκαταστάσεις της είναι τα εξής:

- > Μετατροπή διατάξεων υλικού σε όλους τους πίνακες διανομής ρεύματος της εταιρείας από εξειδικευμένους ηλεκτρολόγους εγκαταστάτες, ώστε όλοι οι πίνακες να λειτουργούν βάσει του σύγχρονου προτύπου ΕΛΟΤ HD384. Αποτέλεσμα των μετατροπών είναι ο βέλτιστος διαμερισμός της κατανάλωσης ενέργειας.
- > Ηλεκτρολογική αυτονομία των χώρων φορτοεκφόρτωσης στις ράμπες της αποθήκης, ώστε να φωτίζονται μόνο οι ράμπες που επιλέγονται να λειτουργήσουν.
- > Στον περιβάλλοντα χώρο, το 60% του φωτισμού που λειτουργούσε με φωτιστικά οδοποιίας ατμών νατρίου 250W και προβολείς γηπέδου ατμών νατρίου 1000W, λειτουργεί πλέον με νέα φωτιστικά οδοποιίας LED 80W και προβολείς LED 400W αντίστοιχα. Στα υψηλά τμήματα της αποθήκης που λειτουργούν φωτιστικά τύπου καμπάνας ατμών νατρίου 250W, αυτά αντικαθίστανται ήδη με νέα τύπου καμπάνας High Bay LED 100W.
- > Ηλεκτρολογική αυτονομία χώρων της αποθήκης στους οποίους λειτουργούν οι σταθμοί συσκευασίας του e-shop και των καταστημάτων της INTERSPORT, ώστε να περιορίζονται στο βέλτιστο οι ανάγκες φωτισμού τους.

## ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΦΩΤΟΒΟΛΤΑΪΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

Από τον Μάρτιο του 2013, η εταιρεία TRADE LOGISTICS έχει προχωρήσει στην εγκατάσταση και τη λειτουργία φωτοβολταϊκού συστήματος παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας στη στέγη της αποθήκης, μέσης δυνατότητας ετήσιας παραγωγής 1.400 MWh. Η συνολική παραγωγή ενέργειας το 2018 ανήλθε σε 1.394 MWh, ενώ τους 1.274 CO<sub>2</sub>e μετρικούς τόνους έφτασε η ποσότητα των αερίων του θερμοκηπίου που δεν ελευθερώθηκαν στην ατμόσφαιρα το ίδιο διάστημα, λόγω του ότι η παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας από το φωτοβολταϊκό πάρκο γίνεται από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας.

## ΕΚΠΟΜΠΕΣ ΑΕΡΙΩΝ ΤΟΥ ΘΕΡΜΟΚΗΠΙΟΥ

Η TRADE LOGISTICS υπολογίζει από το 2012 τις εκπομπές άνθρακα για το σύνολο των δραστηριοτήτων της με στόχο την εξεύρεση των πιο συμβατών λύσεων για τη μείωσή τους. Τα αποτελέσματα των μετρήσεων παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί.

|                                                         | 2018         | 2017*        | 2016         |
|---------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Άμεσες Εκπομπές (τόνοι CO <sub>2</sub> e)               | 63           | 59           | 60           |
| Έμμεσες Εκπομπές (τόνοι CO <sub>2</sub> e)              | 810          | 719          | 721          |
| Προαιρετικές ή άλλες εκπομπές (τόνοι CO <sub>2</sub> e) | 4.076        | 4.578        | 4.765        |
| <b>ΣΥΝΟΛΟ ΕΚΠΟΜΠΩΝ (τόνοι CO<sub>2</sub>e)</b>          | <b>4.949</b> | <b>5.357</b> | <b>5.546</b> |

\* Η διαφορά μεταξύ της τελικής ποσότητας εκπομπών και του αθροίσματος των επιμέρους κατηγοριών οφείλεται σε στρογγυλοποίηση.





Με αφετηρία την ανακαίνιση του καταστήματος INTERSPORT της Ν. Ερυθραίας, τον Σεπτέμβριο του 2014, σε όλα τα νέα καταστήματα INTERSPORT & The Athlete's Foot τοποθετούμε λαμπτήρες τεχνολογίας LED, ενώ το 2018 συνεχίστηκε το πρόγραμμα σταδιακής αντικατάστασης λαμπτήρων με λαμπτήρες LED στα υπόλοιπα καταστήματα.

## ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ

|                                | 2018*      | 2017       | 2016       |
|--------------------------------|------------|------------|------------|
| Ηλεκτρική ενέργεια (kWh)       | 38.171.266 | 39.268.252 | 40.241.350 |
| Πετρέλαιο (lt)                 | 110.639    | 158.701    | 165.220    |
| Φυσικό αέριο (m <sup>3</sup> ) | 267.921    | 381.188    | 339.874    |

\* Τα στοιχεία αφορούν τις εταιρείες: FOURLIS A.E. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ, TRADE LOGISTICS, INTERSPORT & the Athlete's Foot ΕΛΛΑΔΑΣ, IKEA ΕΛΛΑΔΑΣ & ΚΥΠΡΟΥ.



# ΟΡΘΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΠΙΛΟΓΗ ΥΛΙΚΩΝ

Στον Όμιλο FOURLIS υλοποιούμε προγράμματα ανακύκλωσης υλικών, με στόχο τη συνολική μείωση των παραγόμενων απορριμμάτων και την αποτελεσματικότερη διαχείρισή τους.

## ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΩΝ

Προγράμματα ανακύκλωσης πραγματοποιούνται σε συνεργασία με αρμόδιους φορείς διαλογής και κατάλληλης επεξεργασίας των επιμέρους κατηγοριών απορριμμάτων.

Επιπλέον, προγράμματα ανακύκλωσης υλοποιούνται στις εγκαταστάσεις των εταιρειών του Ομίλου FOURLIS με τη συμμετοχή των εργαζομένων και τη χρήση ειδικών κάδων ανακύκλωσης που έχουν τοποθετηθεί στους χώρους εργασίας για το σκοπό αυτό. Παράλληλα, η Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας πραγματοποιεί, κατά καιρούς, ενημερωτικές εκστρατείες για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε θέματα ανακύκλωσης και προστασίας του περιβάλλοντος.

Κάδοι ανακύκλωσης για πλαστικό, χαρτί, γυαλί, λαμπτήρες, μπαταρίες και μικρές ηλεκτρικές και ηλεκτρονικές συσκευές είναι διαθέσιμοι και για το κοινό στα καταστήματα IKEA.

Επίσης, οι εταιρείες του Ομίλου, μέσω των χρηματικών τους εισφορών στην Ελληνική Εταιρεία Αξιοποίησης Ανακύκλωσης, έχουν στηρίξει ενεργά την προσπάθεια για δημιουργία υποδομής ανακύκλωσης στη χώρα μας. Το συνολικό ύψος των χρηματικών εισφορών τους από την 1/1/2018 έως τις 31/12/2018 μπορεί να αντιστοιχισθεί και κατ' επέκταση να θεωρηθεί ότι έχει χρηματοδοτήσει την αγορά:

### Από την εταιρεία HOUSEMARKET A.E (Καταστήματα IKEA)

**941** μπλε κάδων ή **2** απορριμματοφόρων ανακύκλωσης

### Από την εταιρεία INTERSPORT A.E. (Καταστήματα INTERSPORT & The Athlete's Foot)

**219** μπλε κάδων

### Ανακύκλωση υλικών (εντός Ομίλου FOURLIS)



**FOURLIS**  
ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ

|                      | 2018*     | 2017      | 2016      |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|
| Χαρτί (kg)           | 1.716.916 | 1.626.053 | 1.477.363 |
| Μπαταρίες (kg)       | 8.979     | 3.876     | 17.184    |
| Μαγειρικό λίπος (lt) | 23.314    | 19.845    | 19.897    |
| Λαμπτήρες (kg)       | 2.754     | 2.253     | 2.087     |
| Αλουμίνιο (kg)       | 2.600     | 3         | 520       |
| Πλαστικό (kg)        | 90.427    | 89.687    | 93.090    |
| Μέταλλα (kg)         | 38.502    | 32.765    | 54.510    |
| Ξυλεία (kg)          | 35.460    | 60.940    | 11.082    |

\* Τα στοιχεία αφορούν στις εταιρείες: FOURLIS AE ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ, TRADE LOGISTICS, IKEA ΕΛΛΑΔΑΣ & ΚΥΠΡΟΥ.

## ΧΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΞΟΙΚΟΝΟΜΗΣΗ ΧΑΡΤΙΟΥ

Με στόχο τον περιορισμό της κατανάλωσης χαρτιού, σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου FOURLIS εφαρμόζουμε πρακτικές όπως:

- > Χρήση fax servers
- > Χρήση εκτυπωτών με δυνατότητα διπλής εκτύπωσης (duplex printing)
- > Εφαρμογή ηλεκτρονικών εργαλείων διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού
- > Δυνατότητα σάρωσης εγγράφων (document scanning) και ηλεκτρονικής φύλαξής τους
- > Ηλεκτρονική αρχειοθέτηση και παρακολούθηση συμβάσεων (Σύστημα e-docs)
- > Ηλεκτρονικό Σύστημα υποβολής και έγκρισης/απόρριψης αιτήσεων
- > Υλοποίηση υπηρεσιών διαχείρισης Εκτυπώσεων (Managed Print Services)

Αξίζει, επίσης, να αναφερθεί ότι από τον Σεπτέμβριο του 2016 η HOUSEMARKET A.E. έχει προχωρήσει στην εφαρμογή συστήματος ηλεκτρονικής αρχειοθέτησης των αντιγράφων των τιμολογίων και των πιστωτικών των καταστημάτων IKEA στην Ελλάδα, με σημαντικά οφέλη για την εξοικονόμηση χαρτιού. Χαρακτηριστικά αναφέρουμε ότι μέσω της πρακτικής αυτής υπολογίζεται ότι το 2018 αποφεύχθηκε η εκτύπωση συνολικά 757.660 σελίδων A4 στα καταστήματα, στο e-shop καθώς και στα Κέντρα Παραγγελιών Παραλαβών IKEA.

Αντίστοιχη πρακτική ακολουθεί και η INTERSPORT ATHLETICS A.E. η οποία από τον Νοέμβριο του 2017 έχει προχωρήσει στην ηλεκτρονική αρχειοθέτηση των αντιγράφων των παραστατικών πώλησης των καταστημάτων INTERSPORT και The Athlete's Foot στην Ελλάδα, μία παρέμβαση η οποία, το 2018, είχε ως αποτέλεσμα την αποφυγή εκτύπωσης 2.575.159 αντιγράφων παραστατικών.

Επίσης, το 2018 η INTERSPORT ATHLETICS A.E. προχώρησε σε αντικατάσταση των χάρτινων κιβωτίων με επαναχρησιμοποιήσιμα πλαστικά για τη μεταφορά των εμπορευμάτων της από την κεντρική της αποθήκη (TRADE LOGISTICS) προς τα καταστήματά της στην Αττική και τη Θεσσαλονίκη. Υπολογίζεται ότι μέσω της πρωτοβουλίας αυτής τα χάρτινα κιβώτια που δεν χρησιμοποιήθηκαν φτάνουν περίπου τα 120.000 τεμάχια.

|                                                            | 2018   | 2017   | 2016   |
|------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Ποσότητα χαρτιού που αγοράστηκε για γραφειακή χρήση (kg) * | 29.511 | 31.990 | 33.257 |

\* Τα στοιχεία αφορούν τις εταιρείες του Ομίλου FOURLIS στην Ελλάδα.

## ΧΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΞΟΙΚΟΝΟΜΗΣΗ ΜΕΛΑΝΗΣ

Κάθε χρόνο, στόχος μας είναι ο περιορισμός της κατανάλωσης μελάνης και η μείωση των εκτυπώσεων. Τον στόχο αυτό επιδιώκουμε να επιτύχουμε με νέες πρακτικές τεχνολογίας όπως η χρήση εκτυπωτών laser, οι οποίοι συμβάλλουν σημαντικά στην προστασία του περιβάλλοντος, καθώς απαιτούν μικρότερη ποσότητα μελάνης για τη λειτουργία τους.

Επίσης, σε όλα τα καταστήματα των εταιρειών του Ομίλου, σε όλες τις χώρες δραστηριοποίησής του, το σύνολο των εκτυπωτών που εκδίδουν τις αποδείξεις των πελατών είναι θερμικοί.

|                                    | 2018  | 2017  | 2016  |
|------------------------------------|-------|-------|-------|
| Τεμάχια μελάνης που καταναλώθηκαν* | 3.004 | 2.975 | 2.716 |

\* Τα στοιχεία αφορούν τις εταιρείες του Ομίλου FOURLIS στην Ελλάδα.

Η αύξηση στην κατανάλωση μελάνης μεταξύ των ετών 2015-2018 οφείλεται κυρίως σε άνοιγμα νέων καταστημάτων. Επίσης, όλες οι εταιρείες του Ομίλου σε όλες τις χώρες δραστηριοποίησης υλοποιούν προγράμματα ανακύκλωσης μελάνης.



## ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ ΝΕΡΟΥ

Στον Όμιλο FOURLIS γνωρίζουμε ότι στις εγκαταστάσεις μας καταναλώνεται σημαντική ποσότητα νερού, λόγω των αναγκών υγιεινής και του μεγάλου αριθμού επισκεπτών και εργαζομένων.

Για το λόγο αυτό παρακολουθούμε τις καταναλώσεις ανά θυγατρική εταιρεία και εξετάζουμε την εφαρμογή πρόσθετων μέτρων όπου απαιτείται, με στόχο τη μείωση της κατανάλωσης νερού στις εγκαταστάσεις μας.

|                    | 2018                    | 2017                      | 2016                    |
|--------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------|
| IKEA εκτός Αττικής | 22.549.000 <sup>1</sup> | 24.626.000 <sup>1,2</sup> | 18.927.000 <sup>1</sup> |
| IKEA Αττικής       | 31.160.000              | 31.924.000                | 34.557.000              |
| TRADE LOGISTICS    | 2.153.118               | 3.197.321                 | 2.630.911               |

<sup>1</sup> Εξαιρείται το κέντρο Παραγγελιών-Παραλαβών IKEA στο Ηράκλειο

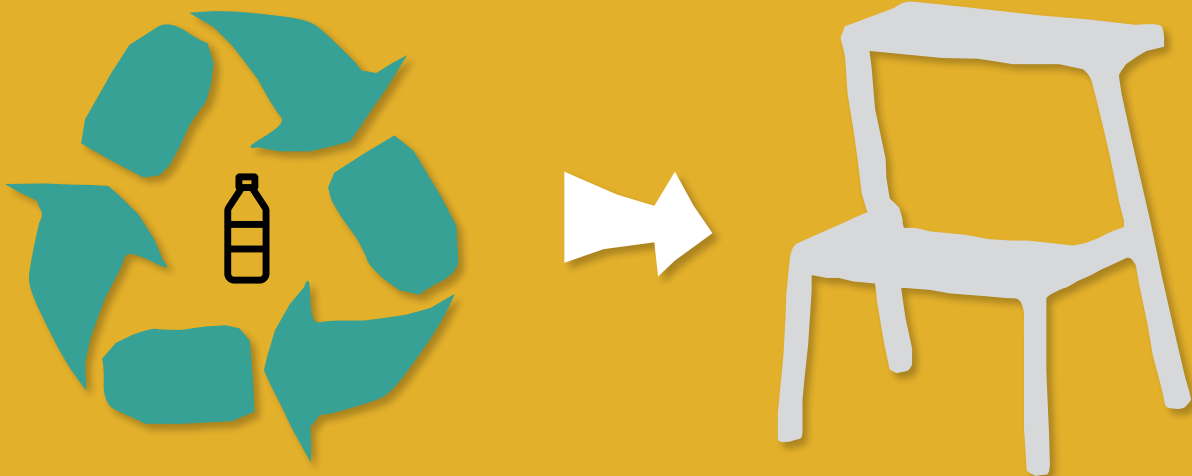
<sup>2</sup> Περιλαμβάνει διόρθωση σε σχέση με τα στοιχεία της έκθεσης για το έτος 2017



# ΠΡΟΣΦΕΡΟΥΜΕ ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΠΟΥ ΣΥΝΕΙΣΦΕΡΟΥΝ ΣΕ ΕΝΑΝ ΠΙΟ ΒΙΩΣΙΜΟ ΤΡΟΠΟ ΖΩΗΣ

Η IKEA διαθέτει προϊόντα τα οποία συνεισφέρουν σε έναν πιο βιώσιμο τρόπο ζωής.  
Ενδεικτικά αναφέρουμε:

- > Το σκαμπό με σκαλοπάτια MÄSTERBY που είναι φτιαγμένο από 100% ανακυκλωμένο πλαστικό.
- > Το σκαμπό MARIUS που είναι φτιαγμένο από 40% ανακυκλωμένο ατσάλι.
- > Την κουρτίνα μπάνιου BJÖRNÅN που έχει φτιαχτεί από 100% ανακυκλωμένο πολυεστέρα που προέρχεται από πλαστικά μπουκάλια PET.
- > Τους καθρέφτες IKEA που είναι 100% χωρίς μόλυβδο.
- > Τις κουρτίνες, τα ριχτάρια και τα καλύμματα μαξιλαριών JOFRID που αποκτούν το βαθύ χρώμα τους από φυσικές χρωστικές ουσίες που βρίσκονται στα φύλλα των φυτών από γεωργικές καλλιέργειες, τα οποία διαφορετικά θα έμεναν αναξιοποίητα. Η διαδικασία βαφής με φυσικές χρωστικές απαιτεί λιγότερο νερό, ενέργεια και χημικά από τις συμβατικές μεθόδους.
- > Την επαναφορτιζόμενη μπαταρία LADDA η οποία είναι ήδη φορτισμένη και μπορεί να επαναφορτιστεί έως και 1.500 φορές.
- > Λαμπτήρες LED και φωτιστικά με ενσωματωμένους λαμπτήρες LED.
- > Τον σολομό που σερβίρεται στο Εστιατόριο IKEA και πωλείται από το Σουηδικό Κατάστημα Τροφίμων IKEA ο οποίος προέρχεται από υπεύθυνη υδατοκαλλιέργεια κατά το πρότυπο ASC.
- > Τα θαλασσινά που σερβίρονται στο Εστιατόριο IKEA και πωλούνται από το Σουηδικό Κατάστημα Τροφίμων IKEA τα οποία προέρχονται από αειφόρο αλιεία πιστοποιημένη κατά το πρότυπο MSC.
- > Τις σοκολάτες και τον καφέ IKEA τα οποία φέρουν την πιστοποίηση UTZ. Αυτό σημαίνει ότι το κακάο και ο καφές προέρχονται από βιώσιμες καλλιέργειες που δημιουργούν καλύτερες ευκαιρίες για τους παραγωγούς και τις οικογένειές τους.
- > Τις επίπεδες συσκευασίες με τις οποίες επιτυγχάνεται μείωση των εκπομπών ρύπων από τις μεταφορές από το εργοστάσιο στο κατάστημα και από το κατάστημα στο σπίτι, όσο και μείωση του κόστους μεταφοράς.



*"Το σκαμπό με σκαλοπάτια MÄSTERBY  
είναι φτιαγμένο από 100% ανακυκλωμένο πλαστικό"*

# ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΚΘΕΣΗ

GRI 102-50, GRI 102-51, GRI 102-52, GRI 102-53, GRI 102-54 GRI 102-56

## ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Η παρούσα Έκθεση είναι η δέκατη, κατά σειρά, Έκθεση Κοινωνικής Υπευθυνότητας και Βιώσιμης Ανάπτυξης που εκδίδει ο Όμιλος FOURLIS. Παρουσιάζει πληροφορίες για τη διαχείριση και τις επιδόσεις βιώσιμης ανάπτυξης του Ομίλου και καλύπτει την περίοδο από την 1η Ιανουαρίου 2018 ως και την 31η Δεκεμβρίου 2018. Η προηγούμενη Έκθεση του Ομίλου εκδόθηκε τον Ιούνιο του 2018 και κάλυπτε το οικονομικό έτος 2017.

Η Έκθεση απευθύνεται σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη του Ομίλου FOURLIS και σε όλους όσοι ενδιαφέρονται για την προσέγγιση και διαχείριση του Ομίλου σε θέματα που αφορούν τη συμβολή του στη βιώσιμη ανάπτυξη.

## ΠΡΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ

Η Έκθεση Κοινωνικής Υπευθυνότητας και Βιώσιμης Ανάπτυξης 2018 καταρτίστηκε σύμφωνα με το βασικό επίπεδο ("core") των Προτύπων Έκδοσης Απολογισμών Βιώσιμης Ανάπτυξης GRI (Global Reporting Initiative). Η επιλογή αυτή θεωρούμε ότι αποτυπώνει τη δέσμευση του Ομίλου για σύνδεση της ευρύτερης στρατηγικής του με τις οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές του επιδράσεις και τη συμβολή του στη βιώσιμη ανάπτυξη, στο πλαίσιο των Παγκόσμιων Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ (σελ. 22).

Επίσης, η παρούσα Έκθεση αποτελεί και την Αναφορά Προόδου "Communication on Progress", του Ομίλου FOURLIS, ως προς την τήρηση των Δέκα Αρχών του Οικουμενικού Συμφώνου του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (σελ. 22).

## ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ

Η παρούσα Έκθεση δεν περιλαμβάνει ανεξάρτητη δήλωση διασφάλισης. Στον Όμιλο FOURLIS αναγνωρίζουμε τη σημασία της διαδικασίας τόσο για την αξιοπιστία των πληροφοριών της Έκθεσης όσο και για την εσωτερική αξία στη βελτίωση των διαδικασιών μας. Θα εξετάσουμε το ενδεχόμενο να λάβουν εξωτερική διασφάλιση επόμενες Εκθέσεις μας.

## ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Για οποιοδήποτε θέμα σχετικά με την παρούσα Έκθεση αλλά και για θέματα Κοινωνικής Υπευθυνότητας του Ομίλου FOURLIS ευρύτερα, παρακαλούμε επικοινωνήστε με την κ. Λήδα Φουρλή, Διευθύντρια Κοινωνικής Υπευθυνότητας **FOURLIS A.E. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ** Σωρού 18-20 (Κτίριο Α), 15125 Μαρούσι, E-mail: [csr@fourlis.gr](mailto:csr@fourlis.gr), Τηλ.: 210-6293000, Fax: 210-6293205

# ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΠΡΟΟΔΟΥ – ΟΙΚΟΥΜΕΝΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΟ Ο.Η.Ε.

| ΑΡΧΕΣ ΟΙΚΟΥΜΕΝΙΚΟΥ ΣΥΜΦΩΝΟΥ |                                                                                                                                                              | ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΡΧΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ (ΠΑΡΑΠΟΜΠΗ)                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ        |                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Αρχή 1η                     | Οι επιχειρήσεις οφείλουν να υποστηρίζουν και να σέβονται την προστασία των διεθνώς διακηρυγμένων Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.                                     | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Οικουμενικό Σύμφωνο ΟΗΕ»<br><br>3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ:<br>«Προάσπιση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στην εργασία»<br><br>5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ:<br>«Κανονιστική συμμόρφωση και επιχειρηματική ηθική» |
| Αρχή 2η                     | Οι επιχειρήσεις οφείλουν να διασφαλίζουν ότι οι δικές τους δραστηριότητες δεν εμπλέκονται σε παραβιάσεις Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.                             | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Οικουμενικό Σύμφωνο ΟΗΕ»<br><br>3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ:<br>«Προάσπιση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στην εργασία»<br><br>5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ:<br>«Κανονιστική συμμόρφωση και επιχειρηματική ηθική» |
| ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ           |                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Αρχή 3η                     | Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την ελευθερία του συνδικαλιζέσθαι και την αποτελεσματική αναγνώριση του δικαιώματος για συλλογικές διαπραγματεύσεις. | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Οικουμενικό Σύμφωνο ΟΗΕ»<br><br>3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ:<br>«Προάσπιση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στην εργασία»<br><br>5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ:<br>«Κανονιστική συμμόρφωση και επιχειρηματική ηθική» |
| Αρχή 4η                     | Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την εξάλειψη κάθε μορφής καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας.                                                    | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Οικουμενικό Σύμφωνο ΟΗΕ»<br><br>3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ:<br>«Προάσπιση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στην εργασία»<br><br>5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ:<br>«Κανονιστική συμμόρφωση και επιχειρηματική ηθική» |
| Αρχή 5η                     | Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την ουσιαστική κατάργηση της παιδικής εργασίας.                                                                      | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Οικουμενικό Σύμφωνο ΟΗΕ»<br><br>3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ:<br>«Προάσπιση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στην εργασία»<br><br>5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ:<br>«Κανονιστική συμμόρφωση και επιχειρηματική ηθική» |
| Αρχή 6η                     | Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την εξάλειψη των διακρίσεων σε σχέση με τις προσλήψεις και την απασχόληση.                                           | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Οικουμενικό Σύμφωνο ΟΗΕ»<br><br>3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ:<br>«Προάσπιση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στην εργασία»<br><br>5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ:<br>«Κανονιστική συμμόρφωση και επιχειρηματική ηθική» |

| ΑΡΧΕΣ ΟΙΚΟΥΜΕΝΙΚΟΥ ΣΥΜΦΩΝΟΥ |                                                                                                                         | ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΡΧΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ (ΠΑΡΑΠΟΜΠΗ)                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ                  |                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Αρχή 7η                     | Οι επιχειρήσεις οφείλουν να υποστηρίζουν μια προληπτική προσέγγιση ως προς τις περιβαλλοντικές προκλήσεις.              | <p>6. ΓΙΑ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ</p> <p>«Ορθή διαχείριση ενέργειας και μείωση εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου»</p> <p>«Ορθή διαχείριση απορριμμάτων και υπεύθυνη επιλογή υλικών»</p> <p>«Υπεύθυνη κατανάλωση νερού»</p> <p>«Προσφέρουμε προϊόντα που συνεισφέρουν σε έναν βιώσιμο τρόπο ζωής»</p> |
| Αρχή 8η                     | Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την προώθηση μεγαλύτερης περιβαλλοντικής υπευθυνότητας.       | <p>6. ΓΙΑ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ</p> <p>«Ορθή διαχείριση ενέργειας και μείωση εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου»</p> <p>«Ορθή διαχείριση απορριμμάτων και υπεύθυνη επιλογή υλικών»</p> <p>«Υπεύθυνη κατανάλωση νερού»</p> <p>«Προσφέρουμε προϊόντα που συνεισφέρουν σε έναν βιώσιμο τρόπο ζωής»</p> |
| Αρχή 9η                     | Οι επιχειρήσεις οφείλουν να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη και τη διάδοση φιλικών προς το περιβάλλον τεχνολογιών.             | <p>6. ΓΙΑ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ</p> <p>«Ορθή διαχείριση ενέργειας και μείωση εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου»</p> <p>«Ορθή διαχείριση απορριμμάτων και υπεύθυνη επιλογή υλικών»</p> <p>«Υπεύθυνη κατανάλωση νερού»</p> <p>«Προσφέρουμε προϊόντα που συνεισφέρουν σε έναν βιώσιμο τρόπο ζωής»</p> |
| ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ  |                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Αρχή 10η                    | Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αντιτίθενται σε κάθε μορφής διαφθορά, συμπεριλαμβανομένων του εκβιασμού και της δωροδοκίας. | <p>5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ:</p> <p>«Κανονιστική συμμόρφωση και επιχειρηματική ηθική»</p>                                                                                                                                                                                                        |

GRI 102-55

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ GRI

| GRI Πρότυπο                                       | Δημοσιοποίηση                                                             | Ενότητα Απολογισμού ή Παραπομπή                                                                 | Σελίδα | Παράλειψη |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|
| <b>GRI 102: General Standard Disclosures 2016</b> | <b>GRI 101: Foundation 2016</b>                                           |                                                                                                 |        |           |
|                                                   | <b>Γενικές Δημοσιοποιήσεις (επιλογή “core”)</b>                           |                                                                                                 |        |           |
|                                                   | 102-1<br>Όνομα του οργανισμού                                             | 1. Ο ΟΜΙΛΟΣ ΜΕ ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ:<br>«Ποιοι είμαστε»                                                    | 12-14  | -         |
|                                                   | 102-2<br>Δραστηριότητες, μάρκες, προϊόντα και υπηρεσίες                   | 1. Ο ΟΜΙΛΟΣ ΜΕ ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ:<br>«Ποιοι είμαστε»                                                    | 12-14  | -         |
|                                                   | 102-3<br>Τοποθεσία της έδρας                                              | 1. Ο ΟΜΙΛΟΣ ΜΕ ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ:<br>«Ποιοι είμαστε»                                                    | 12-14  | -         |
|                                                   | 102-4<br>Τοποθεσία δραστηριοτήτων                                         | 1. Ο ΟΜΙΛΟΣ ΜΕ ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ:<br>«Ποιοι είμαστε»                                                    | 12-14  | -         |
|                                                   | 102-5<br>Ιδιοκτησιακό καθεστώς και νομική μορφή                           | 1. Ο ΟΜΙΛΟΣ ΜΕ ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ:<br>«Ποιοι είμαστε»                                                    | 12-14  | -         |
|                                                   | 102-6<br>Αγορές που εξυπηρετούνται                                        | 1. Ο ΟΜΙΛΟΣ ΜΕ ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ:<br>«Ποιοι είμαστε»                                                    | 12-14  | -         |
|                                                   | 102-7<br>Μέγεθος του οργανισμού                                           | 1. Ο ΟΜΙΛΟΣ ΜΕ ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ:<br>«Ποιοι είμαστε»                                                    | 12-14  | -         |
|                                                   |                                                                           | 3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ:<br>«Δημιουργία Απασχόλησης»                                          | 34-38  |           |
|                                                   |                                                                           | 5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ:<br>«Δημιουργία & διανομή άμεσης οικονομικής αξίας προς τα ενδιαφερόμενα μέρη» | 60-61  |           |
|                                                   | 102-8<br>Πληροφορίες για υπαλλήλους και άλλους εργαζομένους               | 3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ:<br>«Δημιουργία Απασχόλησης»                                          | 34-38  | -         |
|                                                   | 102-9<br>Εφοδιαστική Αλυσίδα                                              | 1. Ο ΟΜΙΛΟΣ ΜΕ ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ:<br>«Η εφοδιαστική μας αλυσίδα»                                        | 15     | -         |
|                                                   | 102-10<br>Σημαντικές αλλαγές του οργανισμού και της εφοδιαστικής αλυσίδας | Δεν υπήρξαν σημαντικές αλλαγές εντός του 2018.                                                  | -      | -         |
|                                                   | 102-11<br>Αρχή της προφύλαξης                                             | 6. ΓΙΑ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ                                                                            | 72-81  | -         |
|                                                   | 102-12<br>Εξωτερικές πρωτοβουλίες                                         | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Οικουμενικό Σύμφωνο ΟΗΕ»  | 22     | -         |
|                                                   | 102-13<br>Συμμετοχή σε οργανώσεις                                         | 1. Ο ΟΜΙΛΟΣ ΜΕ ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ:<br>«Οι συμμετοχές του Ομίλου μας»                                     | 16-17  | -         |
|                                                   | 102-14<br>Δήλωση του υψηλότερα ιστάμενου υπευθύνου λήψης αποφάσεων        | ΜΗΝΥΜΑ ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ                                                                   | 4-6    | -         |
|                                                   |                                                                           | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ                                | 20     |           |
|                                                   | 102-16<br>Αξίες, αρχές, πρότυπα και κώδικες συμπεριφοράς                  | 1. Ο ΟΜΙΛΟΣ ΜΕ ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ:<br>«Οι Αξίες μας»                                                     | 9      | -         |
|                                                   |                                                                           | 5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ:<br>«Κώδικας Δεοντολογίας»                                                     | 63     |           |

| GRI Πρότυπο                                       | Δημοσιοποίηση                                                                     | Ενότητα Απολογισμού ή Παραπομπή                                                                                                                                                                                             | Σελίδα | Παράλειψη |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|
| <b>GRI 102: General Standard Disclosures 2016</b> | 102-18<br>Δομή διακυβέρνησης                                                      | 1. Ο ΟΜΙΛΟΣ ΜΕ ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ:<br>«Κανονιστική Συμμόρφωση και Επιχειρηματική Ηθική»                                                                                                                                              | 62-65  | -         |
|                                                   | 102-40<br>Κατάλογος ομάδων ενδιαφερόμενων μερών                                   | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Τα ενδιαφερόμενά μας μέρη»                                                                                                                            | 23-25  | -         |
|                                                   | 102-41<br>Συλλογικές συμβάσεις                                                    | Ο Όμιλος FOURLIS εφαρμόζει την ισχύουσα νομοθεσία για τις συμβάσεις εργασίας για το 100% των εργαζομένων του                                                                                                                | -      | -         |
|                                                   | 102-42<br>Αναγνώριση και επιλογή ενδιαφερόμενων μερών                             | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Τα ενδιαφερόμενά μας μέρη»                                                                                                                            | 23-25  | -         |
|                                                   | 102-43<br>Προσέγγιση στη διαβούλευση με τα ενδιαφερόμενα μέρη                     | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Τα ενδιαφερόμενά μας μέρη»                                                                                                                            | 23-25  | -         |
|                                                   | 102-44<br>Βασικά θέματα και προβληματισμοί που προέκυψαν                          | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Ανάλυση Ουσιαστικότητας»                                                                                                                              | 26-27  | -         |
|                                                   | 102-45<br>Οντότητες που περιλαμβάνονται στις ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις | <a href="https://www.fourlis.gr/Files/IR/Financial%20Reports/Fourlis_Holdings/el/2018/Fourlis_Notes_FY18_el.pdf">https://www.fourlis.gr/Files/IR/Financial%20Reports/Fourlis_Holdings/el/2018/Fourlis_Notes_FY18_el.pdf</a> |        | -         |
|                                                   | 102-46<br>Καθορισμός του περιεχομένου του απολογισμού και των ορίων των θεμάτων   | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Ανάλυση Ουσιαστικότητας»<br>«Τα ουσιαστικά μας θέματα για το 2018»                                                                                    | 26-31  | -         |
|                                                   | 102-47<br>Λίστα ουσιαστικών θεμάτων                                               | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Τα ουσιαστικά μας θέματα για το 2018»                                                                                                                 | 28-31  | -         |
|                                                   | 102-48<br>Αναδιατυπώσεις πληροφοριών                                              | -                                                                                                                                                                                                                           | -      | -         |
|                                                   | 102-49<br>Αλλαγές στη διαδικασία έκδοσης απολογισμού                              | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Τα ουσιαστικά μας θέματα για το 2018»                                                                                                                 | 28-31  | -         |
|                                                   | 102-50<br>Περίοδος αναφοράς                                                       | ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΚΘΕΣΗ                                                                                                                                                                                                       | 82     | -         |
|                                                   | 102-51<br>Ημερομηνία πιο πρόσφατου προηγούμενου απολογισμού                       | ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΚΘΕΣΗ                                                                                                                                                                                                       | 82     | -         |
|                                                   | 102-52<br>Κύκλος απολογισμού                                                      | ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΚΘΕΣΗ                                                                                                                                                                                                       | 82     | -         |
|                                                   | 102-53<br>Υπεύθυνος επικοινωνίας για ερωτήματα αναφορικά με τον απολογισμό        | ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΚΘΕΣΗ                                                                                                                                                                                                       | 82     | -         |
|                                                   | 102-54<br>Ισχυρισμός για τα κριτήρια συμφωνίας                                    | ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΚΘΕΣΗ                                                                                                                                                                                                       | 82     | -         |
|                                                   | 102-55 Πίνακας Περιεχομένων GRI                                                   | ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ GRI                                                                                                                                                                                                    | 85-90  | -         |
|                                                   | 102-56<br>Εξωτερική διασφάλιση                                                    | ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΚΘΕΣΗ                                                                                                                                                                                                       | 82     | -         |

| ΠΡΟΤΥΠΟ GRI                                                                        | Δημοσιοποίηση                                                                                                                   | Ενότητα απολογισμού ή παραπομπή                                                                          | Σελίδα | Παράλειψη |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|
| <b>Δημιουργία &amp; διανομή αξίας προς τα ενδιαφερόμενα μέρη (ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ)</b> |                                                                                                                                 |                                                                                                          |        |           |
| <b>GRI 103: Management Approach 2016</b>                                           | 103-1<br>Επεξήγηση του ουσιαστικού θέματος και των Ορίων του                                                                    | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ: «Τα ουσιαστικά μας θέματα για το 2018» | 28-31  |           |
|                                                                                    | 103-2<br>Η διοικητική προσέγγιση και οι πτυχές της                                                                              | 5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ: «Δημιουργία & διανομή άμεσης οικονομικής αξίας προς τα ενδιαφερόμενα μέρη»             | 60-61  |           |
|                                                                                    | 103-3<br>Αξιολόγηση της διοικητικής προσέγγισης                                                                                 | 5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ: «Δημιουργία & διανομή άμεσης οικονομικής αξίας προς τα ενδιαφερόμενα μέρη»             | 60-61  |           |
| <b>GRI 201: Economic Performance 2016</b>                                          | 201-1<br>Άμεση οικονομική αξία που παράγεται και διανέμεται                                                                     | 5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ: «Δημιουργία & διανομή άμεσης οικονομικής αξίας προς τα ενδιαφερόμενα μέρη»             | 61     |           |
| <b>Κανονιστική συμμόρφωση και επιχειρηματική ηθική (ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ)</b>           |                                                                                                                                 |                                                                                                          |        |           |
| <b>GRI 103: Management Approach 2016</b>                                           | 103-1<br>Επεξήγηση του ουσιαστικού θέματος και των Ορίων του                                                                    | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ: «Τα ουσιαστικά μας θέματα για το 2018» | 28-31  |           |
|                                                                                    | 103-2<br>Η διοικητική προσέγγιση και οι πτυχές της                                                                              | 5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ: «Κανονιστική συμμόρφωση και επιχειρηματική ηθική»                                      | 62-65  |           |
|                                                                                    | 103-3<br>Αξιολόγηση της διοικητικής προσέγγισης                                                                                 | 5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ: «Κανονιστική συμμόρφωση και επιχειρηματική ηθική»                                      | 62-65  |           |
| <b>GRI 205: Anti-Corruption 2016</b>                                               | 205-3<br>Επιβεβαιωμένα περιστατικά διαφθοράς και ενέργειες που αναλήφθηκαν                                                      | 5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ: «Κανονιστική συμμόρφωση και επιχειρηματική ηθική»                                      | 65     |           |
| <b>Δημιουργία απασχόλησης (ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ)</b>                                    |                                                                                                                                 |                                                                                                          |        |           |
| <b>GRI 103: Management Approach 2016</b>                                           | 103-1<br>Επεξήγηση του ουσιαστικού θέματος και των Ορίων του                                                                    | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ: «Τα ουσιαστικά μας θέματα για το 2018» | 28-31  |           |
|                                                                                    | 103-2<br>Η διοικητική προσέγγιση και οι πτυχές της                                                                              | 3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ: «Δημιουργία Απασχόλησης»                                                      | 34-38  |           |
|                                                                                    | 103-3<br>Αξιολόγηση της διοικητικής προσέγγισης                                                                                 | 3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ: «Δημιουργία Απασχόλησης»                                                      | 34-38  |           |
| <b>GRI 401: Employment 2016</b>                                                    | 401-1<br>Συνολικός αριθμός νέων εργαζομένων και ρυθμός αποχώρησης εργαζομένων                                                   | 3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ: «Δημιουργία Απασχόλησης»                                                      | 38     |           |
|                                                                                    | 401-2<br>Παροχές που προσφέρονται σε πλήρως απασχολούμενους οι οποίες δεν προσφέρονται σε προσωρινούς ή μερικώς απασχολούμενους | 3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ: «Δημιουργία Απασχόλησης»                                                      | 38     |           |

| GRI Πρότυπο                                                                    | Δημοσιοποίηση                                                                                                                                 | Ενότητα Απολογισμού ή Παραπομπή                                                                             | Σελίδα | Παράλειψη |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|
| <b>Προάσπιση των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων στην εργασία (ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ)</b>     |                                                                                                                                               |                                                                                                             |        |           |
| <b>GRI 103: Management Approach 2016</b>                                       | 103-1<br>Επεξήγηση του ουσιαστικού θέματος και των Ορίων του                                                                                  | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Τα ουσιαστικά μας θέματα για το 2018» | 28-31  |           |
|                                                                                | 103-2<br>Η διοικητική προσέγγιση και οι πτυχές της                                                                                            | 3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ:<br>«Προάσπιση των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων στην εργασία»                           | 39-40  |           |
|                                                                                | 103-3<br>Αξιολόγηση της διοικητικής προσέγγισης                                                                                               | 3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ:<br>«Προάσπιση των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων στην εργασία»                           | 39-40  |           |
| <b>GRI 406-1: Non-Discrimination 2016</b>                                      | 406-1<br>Περιστατικά διακρίσεων και διορθωτικές ενέργειες που αναλήφθηκαν                                                                     | 3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ:<br>«Προάσπιση των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων στην εργασία»                           | 40     |           |
| <b>Επένδυση στην εκπαίδευση και ανάπτυξη των εργαζομένων (ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ)</b> |                                                                                                                                               |                                                                                                             |        |           |
| <b>GRI 103: Management Approach 2016</b>                                       | 103-1<br>Επεξήγηση του ουσιαστικού θέματος και των Ορίων του                                                                                  | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Τα ουσιαστικά μας θέματα για το 2018» | 28-31  |           |
|                                                                                | 103-2<br>Η διοικητική προσέγγιση και οι πτυχές της                                                                                            | 3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ:<br>«Επένδυση στην εκπαίδευση και ανάπτυξη των εργαζομένων»                       | 41-43  |           |
|                                                                                | 103-3<br>Αξιολόγηση της διοικητικής προσέγγισης                                                                                               | 3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ:<br>«Επένδυση στην εκπαίδευση και ανάπτυξη των εργαζομένων»                       | 41-43  |           |
| <b>GRI 404: Training and Education 2016</b>                                    | 404-1<br>Μέσος όρος ωρών εκπαίδευσης ανά εργαζόμενο                                                                                           | 3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ:<br>«Επένδυση στην εκπαίδευση και ανάπτυξη των εργαζομένων»                       | 42     |           |
|                                                                                | 404-2<br>Προγράμματα για αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων και προγράμματα που βοηθούν τη μετάβασή τους                               | 3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ:<br>«Επένδυση στην εκπαίδευση και ανάπτυξη των εργαζομένων»                       | 43     |           |
|                                                                                | 404-3<br>Ποσοστό εργαζομένων που λαμβάνουν τακτική ενημέρωση για την επίδοση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους                           | 3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ:<br>«Επένδυση στην εκπαίδευση και ανάπτυξη των εργαζομένων»                       | 43     |           |
| <b>Ενεργή και υπεύθυνη κοινωνική προσφορά (ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ)</b>                |                                                                                                                                               |                                                                                                             |        |           |
| <b>GRI 103: Management Approach 2016</b>                                       | 103-1<br>Επεξήγηση του ουσιαστικού θέματος και των Ορίων του                                                                                  | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Τα ουσιαστικά μας θέματα για το 2018» | 28-31  |           |
|                                                                                | 103-2<br>Η διοικητική προσέγγιση και οι πτυχές της                                                                                            | 4. ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ:<br>«Ενεργή και υπεύθυνη κοινωνική προσφορά»                                            | 50-57  |           |
|                                                                                | 103-3<br>Αξιολόγηση της διοικητικής προσέγγισης                                                                                               | 4. ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ:<br>«Ενεργή και υπεύθυνη κοινωνική προσφορά»                                            | 50-57  |           |
| <b>GRI 413: Local Communities 2016</b>                                         | 413-1<br>Δραστηριότητες στις οποίες πραγματοποιούνται διαβουλεύσεις με την τοπική κοινωνία, αξιολογήσεις επιδράσεων και προγράμματα ανάπτυξης | 4. ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ:<br>«Ενεργή και υπεύθυνη κοινωνική προσφορά»                                            | 50-57  |           |



| GRI Πρότυπο                                                                     | Δημοσιοποίηση                                                                                                                                               | Ενότητα Απολογισμού ή Παραπομπή                                                                             | Σελίδα | Παράλειψη |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|
| <b>Συμμόρφωση, σήμανση και υπεύθυνη επικοινωνία προϊόντων (ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ)</b> |                                                                                                                                                             |                                                                                                             |        |           |
| <b>GRI 103: Management Approach 2016</b>                                        | 103-1<br>Επεξήγηση του ουσιαστικού θέματος και των Ορίων του                                                                                                | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Τα ουσιαστικά μας θέματα για το 2018» | 28-31  |           |
|                                                                                 | 103-2<br>Η διοικητική προσέγγιση και οι πτυχές της                                                                                                          | 5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ:<br>«Συμμόρφωση, σήμανση και υπεύθυνη επικοινωνία προϊόντων»                               | 68-71  |           |
|                                                                                 | 103-3<br>Αξιολόγηση της διοικητικής προσέγγισης                                                                                                             | 5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ:<br>«Συμμόρφωση, σήμανση και υπεύθυνη επικοινωνία προϊόντων»                               | 68-71  |           |
| <b>GRI 417: Marketing and Labeling 2016</b>                                     | 417-2<br>Περισσότερα μη συμμόρφωσης που αφορούν την επικοινωνία και τη σήμανση των προϊόντων                                                                | 5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ:<br>«Συμμόρφωση, σήμανση και υπεύθυνη επικοινωνία προϊόντων»                               | 71     |           |
|                                                                                 | 417-3<br>Περισσότερα μη συμμόρφωσης που αφορούν την επικοινωνία μάρκετινγκ                                                                                  | 5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ:<br>«Συμμόρφωση, σήμανση και υπεύθυνη επικοινωνία προϊόντων»                               | 71     |           |
| <b>Διασφάλιση υγείας και ασφάλειας πελατών και επισκεπτών (ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ)</b> |                                                                                                                                                             |                                                                                                             |        |           |
| <b>GRI 103: Management Approach 2016</b>                                        | 103-1<br>Επεξήγηση του ουσιαστικού θέματος και των Ορίων του                                                                                                | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Τα ουσιαστικά μας θέματα για το 2018» | 28-31  |           |
|                                                                                 | 103-2<br>Η διοικητική προσέγγιση και οι πτυχές της                                                                                                          | 5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ:<br>«Διασφάλιση υγείας και ασφάλειας πελατών και επισκεπτών»                               | 66-67  |           |
|                                                                                 | 103-3<br>Αξιολόγηση της διοικητικής προσέγγισης                                                                                                             | 5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ:<br>«Διασφάλιση υγείας και ασφάλειας πελατών και επισκεπτών»                               | 66-67  |           |
| <b>GRI 416: Customer Health and Safety 2016</b>                                 | 416-2<br>Περισσότερα μη συμμόρφωσης με κανονισμούς και εθελοντικούς κώδικες που αφορούν τις επιδράσεις προϊόντων και υπηρεσιών στην υγεία και την ασφάλεια. | 5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ:<br>«Διασφάλιση υγείας και ασφάλειας πελατών και επισκεπτών»                               | 67     |           |

| GRI Πρότυπο                                                                          | Δημοσιοποίηση                                                                                                                                                                                                    | Ενότητα Απολογισμού ή Παραπομπή                                                                             | Σελίδα | Παράλειψη                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Προάσπιση της υγείας, ασφάλειας και ευεξίας των εργαζομένων (ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΘΕΜΑ)</b> |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                             |        |                                                                                                                             |
| <b>GRI 103: Management Approach 2016</b>                                             | 103-1<br>Επεξήγηση του ουσιαστικού θέματος και των Ορίων του                                                                                                                                                     | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Τα ουσιαστικά μας θέματα για το 2018» | 28-31  |                                                                                                                             |
|                                                                                      | 103-2<br>Η διοικητική προσέγγιση και οι πτυχές της                                                                                                                                                               | 3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ:<br>«Προάσπιση της υγείας, ασφάλειας και ευεξίας των εργαζομένων»                 | 44-47  |                                                                                                                             |
|                                                                                      | 103-3<br>Αξιολόγηση της διοικητικής προσέγγισης                                                                                                                                                                  | 3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ:<br>«Προάσπιση της υγείας, ασφάλειας και ευεξίας των εργαζομένων»                 | 44-47  |                                                                                                                             |
| <b>GRI 403: Occupational Health and Safety 2016</b>                                  | 403-2<br>Τύποι τραυματισμών και ποσοστά τραυματισμών, επαγγελματικών ασθενειών, χαμένων ημερών εργασίας και αδικαιολόγητων απουσιών από την εργασία και συνολικός αριθμός θανάτων που σχετίζονται με την εργασία | 3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ:<br>«Προάσπιση της υγείας, ασφάλειας και ευεξίας των εργαζομένων»                 | 47     | Δε δημοσιοποιούνται τα αποτελέσματα για τις υπόλοιπες εταιρείες του Ομίλου λόγω μη διαθεσιμότητας για την περίοδο αναφοράς. |
|                                                                                      | 403-3<br>Εργαζόμενοι με υψηλή συχνότητα ή υψηλό κίνδυνο ασθενειών που σχετίζονται με το επάγγελμά τους                                                                                                           | 3. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ:<br>«Προάσπιση της υγείας, ασφάλειας και ευεξίας των εργαζομένων»                 | 47     |                                                                                                                             |
| <b>Προστασία προσωπικών δεδομένων</b>                                                |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                             |        |                                                                                                                             |
| <b>GRI 103: Management Approach 2016</b>                                             | 103-1<br>Επεξήγηση του ουσιαστικού θέματος και των Ορίων του                                                                                                                                                     | 2. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΜΑΣ:<br>«Τα ουσιαστικά μας θέματα για το 2018» | 28-31  |                                                                                                                             |
|                                                                                      | 103-2<br>Η διοικητική προσέγγιση και οι πτυχές της                                                                                                                                                               | 5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ:<br>«Κανονιστική συμμόρφωση και επιχειρηματική ηθική»                                      | 62-65  |                                                                                                                             |
|                                                                                      | 103-3<br>Αξιολόγηση της διοικητικής προσέγγισης                                                                                                                                                                  | 5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ:<br>«Κανονιστική συμμόρφωση και επιχειρηματική ηθική»                                      | 62-65  |                                                                                                                             |
| <b>GRI 418: Customer Privacy 2016</b>                                                | 418-1<br>Τεκμηριωμένες αναφορές που αφορούν σε παραβιάσεις της ιδιωτικότητας των πελατών και απώλειες δεδομένων των πελατών                                                                                      | 5. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ:<br>«Κανονιστική συμμόρφωση και επιχειρηματική ηθική»                                      | 65     |                                                                                                                             |



